Finanțat de:
EUROPEAN UNION
European Regional Development Fund
UIA URBAN INNOVATIVE ACTIONS

Co-designeri:
CLUJ-NAPOCA CITY HALL
CLUJ CULTURAL CENTRE
Divizia de Inovare Urbană URBANCLUJ INNOVATION UNITNAPOCA

3/2021

Munca în cultură și cultura muncii. Tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii.

Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală

Presa Universitară Clujeană

Implementat cu:
ADIZMC ZONA METROPOLITANA CLUJ
CLUJ IT
TIFF
TRANSILVANIA IT CLUSTER
TRANSYLVANIAN FURNITURE CLUSTER
UNIVERSITATEA DE ARTĂ ȘI DESIGN CLUJ-NAPOCA
ZAIN

Munca în cultură și cultura muncii.
Tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii.
Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală
în Cluj-Napoca și zona metropolitană

Autori:

Coordonator: Lect. dr. Pop Cristian, Facultatea de Sociologie şi Asistenţă Socială, UBB
Chiş Anca, Facultatea de Sociologie şi Asistenţă Socială, UBB
Drd. Mihály Zoli, Facultatea de Sociologie şi Asistenţă Socială, UBB
Drd. Pop Oana, Facultatea de Sociologie şi Asistenţă Socială, UBB

Cluj-Napoca, 2019

Acest studiu a fost pregătit pentru Centrul Cultural Clujean, în cadrul proiectului Cluj Future of Work, co-finanțat prin programul Urban Innovative Actions al Comisiei Europene.

Conținutul acestui studiu nu reflectă în mod necesar poziția Uniunii Europene.

Opiniile, informațiile, concluziile și recomandările prezentate în raport reprezintă punctul de vedere al autorilor. Centrul Cultural Clujean, finanțatorii și partenerii proiectului Cluj Future of Work nu își asumă responsabilitatea pentru nicio eroare, omisiune sau pentru corectitudinea conținutului raportului.

Autorii acestui raport doresc să le mulțumească Rariței Zbranca și lui Norbert Petrovici pentru ideile utile, comentariile și discuțiile active pe teme teoretice și metodologice.
De asemenea, autorii își exprimă recunoștința față de artiștii și lucrătorii culturali care au completat chestionarul și și-au exprimat opiniile în interviurile realizate.

ISBN: 978-606-37-1079-7
ISSN: 2784-1936
ISSN-L: 2784-1936
https://doi.org/10.52257/9786063710797

Universitatea Babeş-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruţa Săcelean
Str. Hasdeu, nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@ubbcluj.ro
http://www.editura.ubbcluj.ro/

Cuprins

A. Sumar executiv

Scopul principal al studiului este de a investiga formele de organizare a muncii în societatea contemporană și tendințele de transformare a pieței muncii și a practicilor de lucru, pentru a facilita o înțelegere a nevoilor de adaptare a structurilor și sistemelor actuale la provocările muncii în viitor. **Primul obiectiv** este de a creiona o imagine de ansamblu asupra modelelor actuale de organizare a muncii şi a tendinţelor de transformare a acestora la nivel global, european şi local. Pentru realizarea lui am determinat, în primul rând, care sunt principalele noi modele şi tendinţe de organizare a muncii în diferite organizaţii, acestea fiind:

1. ierarhia tradiţională – tot mai mult contestată;
2. organizaţii mai orizontale *(flatter organizations)* – model spre care se tinde prin eliminarea unor trepte ierarhice din organizaţie, în special în cazul multinaţionalelor;
3. organizaţii orizontale *(flat organizations)* – cu toţi angajaţii pe poziţii egale şi care se potrivește mai degrabă structurilor mici;
4. orizontalocraţii *(flatarchies)* – organizaţii dinamice, fără o structură constantă care pot să fie ierarhice şi să aibă echipe ad-hoc orizontale;
5. holacraţii *(holacratic organization)* – cel mai inovator model ce incorporează un sistem de management descentralizat şi pare cel mai potrivit model pentru companii mici şi mijlocii.

Munca flexibilă sau atipică. Este echivalentă cu munca temporară, cea cu program parțial sau munca pe cont propriu. Toate aceste tipuri de muncă diferă față de tipul „normal" de muncă, cu program „normal" (8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână) și contract de muncă pe perioadă nedeterminată, care este impactată de robotizare, automatizare şi computerizare (procese care au loc, în diferite proporţii, pe tot globul). Efectele pozitive ale muncii flexibile sunt creativitatea, inovarea și răspunsul pozitiv la schimbare, facilitând accesul la muncă pentru mai multe categorii de oameni (inclusiv online). Efectele negative sunt reprezentate de creșterea intensității muncii, reducerea timpului liber și problemele de sănătate ale angajaților. Tendințele globale ale muncii flexibile depind de procesele sociale și economice existente, fiind influențate de instituții economice, politice și culturale la nivel local. Circumstanțe comune se găsesc în țări aflate în expansiune economică, unde forme de muncă ne-standardizate sunt întrebuințate pentru mobilizarea forței de muncă (adesea cu cost semnificativ mai redus) în scopul maximizării profitului. De exemplu, în Statele Unite ale Americii, formele de muncă flexibilă sunt categorizate în lucrători independenți, angajați „la nevoie" *(on-call)* și angajați prin agent de muncă temporară. În Europa, flexibilizarea s-a evidențiat prin creșterea numărul noilor locuri de muncă create.

Dereglementarea relațiilor de muncă. Pentru Europa Centrală şi de Est, dereglementarea relațiilor de muncă (ex. reduceri suplimentare de taxe pentru investitori străini, recalcularea salarizărilor, infrastructură pre-construită și forţă de muncă ieftină cu posibilităţi mai mici de asociere, respectiv sindicalizare) este o practică recurentă în scopul infuziei de capital global. Toate acestea au dus la schimbări importante în muncă precum: munca prin agent de muncă temporară (munca prestată prin intermediul unui alt angajator care gestionează angajații „în misiune" la sediul unui beneficiar), posibilitatea de a avea în paralel un număr nelimitat de contracte de muncă pe perioadă determinată și facilitarea concedierilor colective, foarte vizibile şi în România, iar munca în cultură este exemplară în acest sens.

Cel de-al doilea obiectiv presupune identificarea provocărilor și condițiilor sociale și economice specifice muncii în cultură, în România și în Cluj-Napoca. Se estimează că la nivelul Europei procentul artiștilor și scriitorilor care lucrează independent este de 48%, aşadar este foarte important să tratăm această categorie de muncă. Consecinţa acestui mod atipic și flexibil de a munci este precaritatea (venituri mici şi instabile) pentru o mare parte dintre cei care lucrează în cultură, indiferent de poziţie. Eşantionul a fost alcătuit din 298 de indivizi: 179 artişti şi 119 lucrători/manageri culturali. Acesta a fost completat cu cercetare calitativă, unde au fost intervievaţi 9 artişti şi lucrători culturali din domeniul public, ONG sau independent care au o bună înţelegere a câmpului artistic.

Caracterizarea eșantionului. 63% femei, 37% bărbaţi, media de vârstă a eşantionului este de 37 de ani, 95% au studii superioare (76% universitare, 19% doctorale), 38% mai au alte persoane în familie care lucrează în artă, 59% au partener (căsătoriţi sau nu) şi 67% nu au copii, iar principalele câmpuri de activitate sunt artele spectacolului, managementul cultural şi artele vizuale. Tot aici se observă că 53% din respondenţi obţin venituri şi din alte domenii artistice decât domeniul lor principal, mai precis, fac acest lucru 60% dintre artişti şi 40% dintre lucrătorii culturali.

Tipuri de contracte şi surse de sprijin. 50% dintre artişti şi 69% dintre lucrătorii culturali au contract de muncă, cea mai frecventă formulă fiind: contract pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, în sectorul cultural şi în domeniul public. Cei mai mulţi dintre artişti au un singur contract, iar cei mai mulţi dintre lucrătorii culturali au două tipuri de contracte cu care lucrează. Pentru cei care nu au contracte de muncă, interviurile scot la iveală formele atipice de contracte pe care le folosesc: PFA (persoane fizice autorizate), contracte de prestări servicii şi de drepturi de autor, contracte de colaborare în muncă pe diferite proiecte. Cei care nu au contracte de muncă nu au asigurare de sănătate (33% din artişti şi 35% din lucrătorii culturali). Mai mult, pentru momentele în care nu muncesc, cei mai mulţi respondenţi mai au la îndemână o sursă de sprijin care este, cel mai adesea, venitul partenerului sau, pentru cei care nu au partener, economiile proprii.

Poziţii de conducere. 31% dintre artişti şi 56% dintre lucrătorii culturali au poziţii de conducere/management în domeniul în care activează. Cei cu poziţii de conducere lucrează mai multe ore pe săptămână decât cei aflați pe alte poziții (45 de ore în medie vs. 39), au vechime mai mare, au avut mai multe proiecte/producţii în ultimii trei ani decât ceilalţi şi au venituri anuale mai mari (în medie 34 608 lei pe an vs. 24 855).

Ore de muncă. Din totalul respondenţilor, 31% lucrează sub 40 de ore pe săptămână (în medie 17 ore săptămânal), 21% lucrează 40 de ore pe săptămână şi restul de 48% dintre respondenţi lucrează mai mult de 40 de ore pe săptămână (în medie 58 de ore pe săptămână).

Venituri în cultură. Media anuală a câştigurilor din toate sursele pentru artişti este de 28 145 de lei, iar pentru lucrătorii culturali de 29 862 lei. Studiul arată că 57% din respondenţi câştigau în 2017 mai puţin decât venitul mediu pe anul de referinţă. Atât artiştii cât şi lucrătorii culturali obţin cele mai mari venituri din munca lor principală urmată de munca lor din afara artelor. Abia pe locul trei este venitul din munca secundară în domeniul artelor. Totodată, pentru ambele categorii, cele mai mari venituri sunt obţinute din contractele de muncă, urmate de contractele de drepturi de autor şi cele de prestări servicii. În plus, cei mai mulţi respondenți (60%) declară că în ultimii patru ani veniturile lor au fost în creştere, iar 44% spun că veniturile lor nu acoperă satisfăcător nevoile pe care le au.

Munca specifică artiştilor. În 2017, cei mai mulţi dintre artişti nu au realizat activităţi precum mobilităţi internaţionale, formare profesională sau cursuri şi promovare. Toate acestea sunt elemente extrem de importante ale muncii de artist, dar vin cu costuri mari de

timp, bani şi viaţă socială. Când vine vorba de activităţi remunerate cel mai adesea sunt menţionate lucrările realizate la comandă pentru organizaţii specifice şi producţie. Activităţile realizate fără nici un fel de compensaţie sunt lucrările făcute din propria iniţiativă a artiştilor. Doar 24% dintre artişti au reuşit să acceseze granturi în ultimul an şi aceştia au câteva caracteristici specifice: contracte pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă şi au angajatori din sectorul cultural.

Munca specifică lucrătorilor/managerilor culturali. Cei mai mulţi dintre aceştia lucrează în zona de management cultural (47%). Ca şi artiştii, procentele cele mai mari sunt în cazul celor care în 2017 nu au avut mobilităţi internaţionale şi formare profesională. Un important procent din această categorie (aproape 30%) declară că au făcut cursuri, promovare şi publicitate, fără să fie compensaţi financiar. Activităţile pentru care sunt remuneraţi o mare parte dintre lucrătorii culturali sunt: proiecte ale altora la care contribuie, cercetare, prospectare şi concept, producţie sau reprezentări publice.

Evaluarea generală a muncii în cultură. Respondenţii se declară foarte mulţumiţi de *aspectele artistice ale muncii* (activitatea în ansamblu, aprecierea primită din partea publicului, aspectele artistice ale muncii, colaborarea cu alţi artişti şi lucrători culturali, măsura în care munca este provocatoare şi interesantă şi posibilităţile de dezvoltare personală), apoi mai puţin mulţumiţi de *aspectele profesionale ale muncii* (accesul la finanţări, colaborarea cu ONG-uri, colaborarea cu instituţiile publice, colaborarea cu uniunile de creaţie, perspectivele ocupaţionale pentru cei cu pregătire artistică, posibilităţile de a avea şi alte joburi sau suportul pe care îl primesc de la organizaţiile profesionale) şi cea mai puţină mulțumire le-o aduce *siguranţa muncii* (durata contractelor de muncă şi siguranţa locului de muncă).

Puncte tari şi puncte slabe ale domeniului cultural. *Puncte tari:* evenimentele culturale (în oraşele mari), potenţialul creator, facultăţi de profil, operatori culturali cu anvergură internaţională, instituţii publice mari, diversitatea instituţiilor independente, creşterea consumului cultural, multitudinea de spectatori. *Puncte slabe:* sponsorii, firmele care încearcă să modifice conţinutul evenimentului, anumite specializări suprasaturate cu personal, şi altele cu deficit de personal (ex. scenografie), dificultatea de a lega reţele de oameni care lucrează în cultură, decizii proaste ale ministerului legate de finanţare, infrastructură şi tehnologie pentru producţie, nefinanţarea producţiei şi a creaţiei.

Elemente din ciclul de producţie. Există oameni creativi şi capacitate de producţie, dar diferenţa dintre sub-sectoare este foarte amplă, producţia fiind subfinanţată, şi lipsesc spaţiile necesare creaţiei artistice. Avem oraşe care intră în zona de consum cu specific festivalier – Cluj-Napoca e un exponent important în acest sens – şi astfel există foarte multă energie creativă care rămâne neexplorată din cauza infrastructurii şi a finanţărilor.

Organizaţiile şi dezvoltarea locală. O parte din organizaţii pun accentul pe componenta de accesibilizare a spaţiului public pentru cât mai mulţi cetăţeni şi pe construcţie de parteneriate publice-private, dar şi pe chestiuni ce ţin de crearea de spaţii unde oamenii să vină, să se cunoască, să construiască comunităţi conştiente de sine şi capabile de acţiune la comun pentru diverse scopuri locale.

Cel de-al treilea obiectiv. Identificarea şi analiza practicilor de muncă informală din Cluj-Napoca, cu accent pe comunitatea marginală din Pata-Rât. La nivel global, două miliarde de lucrători, reprezentând 61,2% din populația activă pe piața muncii, sunt implicați în angajamente de muncă informale.

Definire muncă informală. În abordarea ILO (International Labour Organization), sectorul informal e definit în funcție de caracteristicile unităților de producție în care se practică munca nereglementată. Astfel, patru criterii definesc întreprinderile din sectorul informal:

- persoanele fizice sau gospodăriile care nu sunt constituite juridic și pentru care nu sunt disponibile instrumente care să permită o separare financiară a producției întreprinderii de alte activități ale persoanei/gospodăriei respective;
- toate (sau cel puțin o parte din) bunurile sau serviciile produse sunt destinate vânzării sau trocului;
- dimensiunea lor, ca număr de muncitori, este sub un anumit prag determinat la nivel național;
- practică activități non-agricole.

Date şi metode

- Datele au fost culese în august-septembrie 2019 într-o cercetare finanţată de Asociaţia de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Cluj-Napoca şi realizată de Institutul Român pentru Evaluare şi Strategie (IRES).
- Tema cercetării a fost formele de muncă în oraşul Cluj-Napoca şi Zona Metropolitană Cluj-Napoca.
- Eşantionul reprezentativ pentru Cluj-Napoca şi Zona Metropolitană Cluj-Napoca a fost de 1292 respondenţi.
- Un subeşantion de 298 indivizi au experienţă de muncă informală de-a lungul vieţii. Aceştia reprezintă 22% din totalul eşantionului. Din subeşantion, 68 de indivizi prestează muncă fără forme legale şi în prezent (23% din subeşantion).

Caracteristici ale celor care au experiență de muncă informală

Caracteristici socio-demografice ale persoanelor care tind să aibă experienţă de muncă informală:

- cel mai adesea sunt rezidenți ai localităţilor rurale din jurul oraşului Cluj-Napoca;
- raportează munca informală mai des cu privire la trecut decât la munca actuală;
- sunt bărbaţi;
- sunt persoane divorţate;
- lucrează sau au lucrat sezonier;
- au sub 30 de ani;
- obţin venituri şi din alte surse, pe lângă locul de muncă principal;
- au avut peste trei locuri de muncă;
- lucrează la o organizaţie privată;
- lucrează într-o organizaţie mică (maxim 9 angajaţi) ;
- sunt lucrători calificaţi în agricultură sau operatori de instalații și mașini sau mai des, sunt muncitorii necalificați.

Caracteristici socio-demografice ale persoanelor care tind să nu aibă experienţă de muncă informală:

- sunt femei;
- nu au experienţă de muncă sezonieră;
- au peste 66 de ani;
- sunt specialiști (cu studii superioare) şi manageri de diverse tipuri sau directori de departamente;
- au avut un singur loc de muncă;
- lucrează într-o organizaţie de stat;
- lucrează într-o organizaţie mare (peste 50 de angajaţi).

B. Executive summary

The main objective of the study is to investigate the contemporary forms of work organization, the transformations of the labour market and of work practices, in order to understand how the current structures and systems need to adapt to the challenges of the future of work.

The first objective is to shape an overview of the current models of work organization and their transformation trends at global, European and local level. For this purpose we first looked at the main new models and tendencies of work organization in different enterprises, namely:

1. The traditional hierarchy – which is increasingly challenged;
2. Flatter organizations – the tendency here is to eliminate some of the hierarchical steps in the organization, especially in the case of multinationals;
3. Flat organizations – where all employees have equal positions; they are rather suitable for small structures;
4. Flatarchies – dynamic organizations, without a constant structure, they can be both hierarchies and have horizontal ah-hoc teams;
5. Holacratic organization – the most innovative model, it incorporates a decentralized management system and seems to be a suitable model for small and medium-sized companies.

Flexible or atypical work. It is the equivalent of temporary, part-time work or self-employment. These types of work are different from a "normal" work schedule (8 hours per day, 40 hours per week) and continuous contract of employment, which is impacted by robotization, automation and computerization (global processes at different stages of development). Some of the positive effects of flexible work are creativity, innovation, and a positive response to change, as it facilitates the access to work of different categories of people (including online workers). The negative effects include an increase in the intensity of work, less free time, and health problems for employees. The global tendencies of flexible work depend on the existing social and economic processes and they are influenced by economic, political and cultural institutions at local level. Countries under economic expansion have common circumstances, as here the non-standardized work forms are being used to mobilize workforce. For example, in the US flexible work is categorized per independent workers, on-call employees and those employed as temporary workers by agencies. In Europe flexibility is evident in the number of the new jobs available.

Deregulation of labor relations. In Central and Eastern Europe the deregulation of labor relations (e.g. additional tax reductions for foreign investors, wage recalculation, pre-built infrastructure and cheap labor force with little possibilities for associations – unionization) is a recurring practice for global capital infusion. All these have led to important changes in work practices, such as: temporary work agencies (where work is performed through a different employer who manages employees that work on the premises of a beneficiary), the possibility of having an unlimited number of fixed-term contracts and the facilitation of collective redundancies, very visible in Romania as well, and cultural work is exemplary in this regard.

The second objective is to identify the challenges and the social and economic conditions specific to cultural work in Romania and Cluj-Napoca. The estimated percentage of independent artists and writers at European level is 48%, therefore it is very important to approach this work category.

Precarity (low and unstable income) is one of the most significant consequences of this type of atypical and flexible work for most cultural workers, regardless of their position. Our sample consists of 298 individuals: 179 artists and 119 cultural workers/managers. In order to better understand the situation at hand qualitative research was performed through interviewing 9 artists and cultural workers in public institutions, NGOs or working independently, who have a consistent understanding of the artistic field.

Characteristics of the sample. 63% women, 37% men, with 37 as an average age, 95% with higher education (76% university graduates, 19% PhD), 38% have other family members also working as artists, 59% have a partner (either married or not) and 67% have no children, and the main field of activity are performing arts, cultural management and visual arts. Also, 53% of the respondents (more precisely 60% of the artists and 40% of the cultural workers) earn side incomes from other artistic fields than their main one.

Contract types and sources of support. 50% of artists and 69% of cultural workers have a work contract of the following type: continuous contract of employment, full time, in the cultural sector and public domain. Most artists have a single contract, while most of the cultural workers have two types of contracts. Those without an employment contract are contracted in atypical forms such as: PFA (registered sole trader), service and copyright transfer agreements, collaborations agreements for different projects. Moreover, those who do not have employment contracts do not have health insurance (33% of artists and 35% of cultural workers). When they do not work, the most common source of support is the partner's income, while for those who do not have a partner they resort to their own savings.

Leadership positions. 31% of artists and 56% of cultural workers are in leadership/management positions in their field of work. Those in leadership positions work more hours per week that those in other positions (45 hours per average vs. 39), have more seniority, they had more projects/productions in the last three years and their annual income is bigger (an average of 34 608 lei per year vs. 24 855 lei).

Work hours. Of the total number of respondents 31% work under 40 hours per week (an average of 17 hours per week), 21% work 40 hours per week, and the remaining 48% work more than 40 hours per week (an average of 58 hours per week).

Cultural work incomes. If we consider all the sources, the annual average of earnings for artists is 28 145 lei, and for cultural workers is 29 862 lei. The survey shows that in 2017, 57% of respondents earned less than the average income per reference year. For both artists and cultural workers the main source of income is their primary work, followed by work outside the artistic field. Income from secondary work in artistic fields comes third. At the same time, for both categories the highest income comes from employment contracts, followed by copyright and service contracts. In addition, most respondents (60%) report that in the last four years their incomes have been increasing, while 44% report that their incomes do not cover the daily needs.

Artist-specific work. In 2017, most artists did not experience activities such as international mobility, vocational trainings or courses and promotion. All these activities are extremely important for artistic work; however they come with great costs in terms of time, money and social life. When it comes to paid activities, the most frequent mentions were works on commission for specific organizations and production. Unpaid activities are usually carried out at the artists' own initiative. Only 24% of artists report to have accessed grants in the last year and they have some specific

characteristics: continuous full time employment, with employers in the cultural sector.

Cultural workers/managers specific work. Most of them work in cultural management (47%) and, as in the case of artists, in 2017 most of them did not access grants or participate in vocational trainings. An important percent in this category (nearly 30%) did trainings, promotion and publicity with no financial compensation. Most of the cultural workers are paid for activities such as: contributions to other peoples' projects, research, prospecting and concept, production or public representations.

Cultural work – general evaluation. Respondents report to be very satisfied with the *artistic aspects* of their work (the activity as a whole, appreciation from the public, the artistic aspects of their work, the collaboration with other artists and cultural workers, the challenging and interesting work and the possibilities for personal growth); however, they are less satisfied with the *professional aspects* of their work (access to funding, collaboration with NGOs, public institutions and creative unions, employment prospects for those with artistic background, the possibilities of doing other jobs or the support from professional organizations) and are the least satisfied with the *job security* (the duration of employment contracts and the job security).

Strengths and weaknesses of the cultural field. Strengths: cultural events (in big cities), the creative potential, specialized faculties, internationally recognized cultural operators, large public institutions, the diversity of independent institutions, increasing cultural consumption with a large audience. Weaknesses: sponsors, companies trying to change the content of the event, specializations over-saturated with staff while others experience staff shortages (e.g. scenography), the difficulty of creating cultural workers networks, bad decisions at Ministry level with regards to financing, infrastructure and technology for production, the lack of funding for production and creative processes.

Elements of production cycle. Although there is production capacity and creative people, there is also a big gap between sub-sectors, with production being underfunded and artistic creation lacking the necessary working spaces. There are cities specialized in festival consumption – Cluj-Napoca is an important element in this scheme – and thus a lot of the creative energy is unexplored due to infrastructure and funding.

Organization and local development. Some organizations focus on the accessibility of the public space for the greater public and on building public-private partnerships, but also on creating spaces where people can build conscious communities capable of joint action for various local purposes.

The third objective. The identification and analysis of informal work in Cluj-Napoca. At global, level two billion workers, representing 61.2% of the active labor force are engaged in informal work.

Defining informal work. The International Labour Organization defines the informal sector according to the characteristics of the production units that practice unregulated work. Thus, there are four criteria defining enterprises in the informal sector:

- natural persons or households that are not legally constituted and that do not have instruments that would allow a financial separation between the production of the enterprise and other activities engaged by the concerned person/household;
- all (or at least part of) the goods and services produced are intended for sale or barter;
- its dimension – as number of workers – is under a certain threshold determined at national level;
- the practice of non-agricultural activities.

Data and methods

- The data was collected in August-September 2019 during a research funded by the Cluj-Napoca Metropolitan Area Inter-Community Development Association and carried out by the Romanian Institute for Evaluation and Strategy (IRES).
- The research focused on the topic of work forms in Cluj-Napoca and Cluj-Napoca Metropolitan Area
- The representative sample for Cluj-Napoca and Cluj-Napoca Metropolitan Area, 1292 respondents.
- Subsample of 298 individuals with life-long experience in informal work. They represent 22% of the total sample. Currently, 68 individuals in the subsample work illegally (23% of the subsample).

Characteristics of informal workers

Socio-demographic characteristics of people who are more likely to have informal work experience:

- most often they are residents of rural areas around Cluj-Napoca;
- informal work is usually reported for past jobs rather than for current ones;
- men;
- divorced;
- they either work or have worked seasonally;
- under the age of 30;
- side-income from other sources;
- they had more than three jobs;
- working in a private organization;
- working in a small organization (maximum 9 employees) ;
- skilled workers in agriculture or machine operators, but mostly unskilled workers;

Socio-demographic characteristics of people who are less likely to have informal work experience:

- women;
- no experience in seasonal work;
- people over the age of 66;
- specialists (university graduates) and different types of managers or department heads;
- people who only had one job;
- working in a state organization;
- working in a large organization (over 50 employees);

C. Introducere

Scopul studiului *Munca în cultură și cultura muncii. Tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii. Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală* este de a investiga formele de organizare a muncii în societatea contemporană și tendințele de transformare a pieței muncii și a practicilor de lucru, pentru a facilita o înțelegere a nevoilor de adaptare a structurilor și a sistemelor actuale la provocările muncii în viitor. Studiul analizează trenduri globale și europene și are ca arie de referință pentru studiile de caz municipiul Cluj-Napoca și zona metropolitană. Studiile de caz – unul despre munca în cultură şi unul despre munca informală – prezintă dinamici diferite şi au scopul de a aduce o înţelegere „la firul ierbii” a tendinţelor descrise de literatura de specialitate.

Ca **prim obiectiv**, studiul îşi propune conturarea unei imagini de ansamblu asupra modelelor actuale de organizare a muncii şi a tendinţelor de transformare a acestora la nivel global, european şi local. Metodologic, pentru a adresa acest prim obiectiv este necesară o recenzie a literaturii de specialitate care descrie munca în ansamblu pornind de la contextul global şi flexibilizarea muncii din ultimii 20 de ani, urmând apoi o descriere a contextului european şi național şi, în încheiere, a contextului local din judeţul Cluj. Vor fi discutate teme precum: forme şi structuri de muncă, relaţii de muncă, dinamica tipurilor de ocupaţii şi transformări importante în ultimii ani, schimbările aduse de sectorul IT pe de o parte şi de apariţia muncii atipice şi flexibile (tipuri de contracte diferite de cele standard de 8 ore pe zi).

Al doilea obiectiv este identificarea provocărilor şi condiţiilor sociale şi economice specifice muncii în cultură, în România şi în Cluj-Napoca. Din punct de vedere metodologic, datele produse din cercetarea *Munca în cultură şi cultura muncii* realizată pe un eşantion de convenienţă de artişti şi lucrători în cultură ajută să adresăm acest obiectiv. Aici vom vedea care sunt condiţiile socio-economice ale lucrătorilor în cultură din sectorul public şi independent din România. Totodată, vom înţelege care sunt formele de contracte pe care aceştia le au şi ce forme de protecţie socială le oferă acestea, cât lucrează şi cum sunt plătiţi pentru munca lor, gradul de satisfacţie pe care îl au din munca lor, precum şi perspectivele de viitor avute. Aceste informaţii vor fi completate cu date provenite dintr-o cercetare calitativă în care sunt evidenţiate punctele tari şi slabe ale sectorului cultural local şi naţional, vitalitatea elementelor din ciclul de producţie culturală, dar şi nevoile şi priorităţile sectorului cultural din perspectiva participării acestuia la dezvoltarea locală.

Cel de-al treilea obiectiv este legat de primele două şi se referă din nou la un anumit tip de muncă atipică, şi anume munca informală. Vom discuta datele rezultate din cercetarea *Evaluarea practicilor de muncă informale la nivelul Zonei Metropolitane Cluj-Napoca* care tratează munca şi a fost realizată foarte recent, în august 2019, folosind un eşantion reprezentativ. Vom începe prin a discuta contextul global în care se manifestă munca informală. Apoi analizele şi textul se vor concentra pe descrierea experienţei de muncă informală în Cluj-Napoca şi zona metropolitană, arătând unde găsim mai degrabă persoanele care muncesc fără forme legale, ce ocupaţii au acestea, fără să neglijăm caracteristicile lor demografice şi sociale, pentru a contura o imagine precisă asupra fenomenului.

D. O imagine de ansamblu asupra modelelor actuale de organizare a muncii și a tendințelor de transformare a acestor modele la nivel global, european, local

Forme şi structuri noi de organizare a muncii

Jacob Morgan, în cartea sa din 2014 *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization,* conturează o imagine de ansamblu asupra schimbărilor de organizare a muncii. Autorul arată că în trecut angajaţii erau nevoiţi să se adapteze la cerinţele managerilor, iar managerii la cerinţele organizaţiei, dar viitorul aduce o imagine în care atât managerii, cât şi organizaţiile se vor adapta la angajaţi. Acest lucru se întâmplă pentru că trăsăturile socio-demografice, dar şi aşteptările, valorile, atitudinile şi modul de muncă al angajaţilor se schimbă. Exemple:

1. **Ierarhia tradiţională**. Organizaţiile care implică o ierarhie tradiţională (piramidală) implică o serie de provocări date tocmai de structura organizaţiei: comunicarea merge de sus în jos şi acest lucru duce la stagnare în termeni de inovaţie, angajament şi colaborare şi nu e concentrată deloc pe experienţa angajatului, iar acest lucru va duce, cel mai probabil, la dispariţia ei treptată (Morgan, 2014).

2. **Organizaţii mai orizontale** *(flatter organizations)*. Acestea încearcă să deschidă mai mult posibilităţile de comunicare prin reducerea treptelor ierarhice din organizaţie. Este modelul spre care tind cele mai multe organizaţii mari şi medii, la nivel global. Aici, chiar dacă ierarhiile există, se pune mai mult accent pe colaborare şi comunicare, lucru ce duce la o experienţă de muncă mai bună pentru angajat, cu rezultate bune pentru organizaţie şi management (Morgan, 2014).

3. **Organizaţii orizontale** *(flat organizations)* – fără titluri, manageri sau directori, unde toată lumea e văzută ca fiind egală. Acestea sunt organizaţii auto-conduse (ex. compania Valve, care a produs jocuri de succes precum Half-Life sau Counter-Strike). Fiecare angajat poate să vadă proiectele disponibile şi se poate alătura sau poate porni un proiect propriu de care să fie responsabil (finanţare, construirea echipei). Este potrivit pentru companii mici şi e neclar cât e de practic sau dacă e scalabil (Morgan, 2014) deoarece necesită un nivel mare de motivaţie şi *self-management* pentru fiecare membru din companie (Dudhareja, 2018).

4. **Orizontalocraţii** *(flatarchies)*. Sunt organizaţii dinamice, fără o structură constantă, care pot să fie ierarhice şi să aibă echipe ad-hoc orizontale sau pot să aibă structuri orizontale şi echipe ad-hoc care sunt mai structurate. Sunt structuri temporare care construiesc grupuri de un anumit fel când e nevoie, de exemplu pentru dezvoltarea unui nou produs sau serviciu, aşadar sunt mai degrabă potrivite pentru centrele de inovare ale companiilor (Morgan, 2014).

5. **Holacraţii** *(holacratic organization)*. Au un sistem de management descentralizat, care nu presupune existenţa unei persoane care conduce. Acest tip de structură are o ierarhie de echipe care se auto-conduc. Procesul de luare a deciziilor este distribuit în întreaga companie. Este cel mai potrivit model pentru organizaţii mici şi mijlocii care au departamente bine definite ce pot funcţiona independent, pe baza expertizei lor, în special pentru companiile care folosesc abordarea AGILE (Dudhareja, 2018).

Tendinţe globale în viitorul muncii

Tendințele globale ale muncii flexibile depind de procesele sociale și economice existente, fiind influențate de instituții economice, politice și culturale la nivel local. Circumstanțe comune se găsesc în țări aflate în expansiune economică, unde forme de muncă ne-standardizate sunt întrebuințate pentru mobilizarea forței de muncă (adesea cu cost semnificativ redus) cu scopul maximizării profitului. Aşadar, dezvoltarea apărută în robotică, inteligenţă artificială şi învăţare automatizată *(machine learning)* deschid o nouă eră a automatizării, deoarece maşinile (calculatoarele) egalează sau depăşesc performanţa umană în activităţi diverse, inclusiv unele ce necesită capacităţi cognitive (Manyika et al., 2017).

Automatizarea proceselor de muncă are potențialul de a facilita și perpetua aceste transformări prin creşterea performanţei, reducerea erorilor şi mărirea calităţii şi vitezei, dar şi prin creşterea productivităţii – creştere estimată între 0.8 şi 1.4% în fiecare an (Manyika et al., 2017).

Computerizarea succesiunii atribuțiilor predictibile (urmând reguli specifice), apărute odată cu tehnologizarea procesului de muncă, este principalul mod de automatizare a tipurilor de muncă rutiniere. Existența proceselor de producție robotizate au eliminat deja numeroase locuri de muncă manuale rutiniere, acestea fiind întrebuințate în prezent și pentru activități manuale non-rutiniere.

Rezultatele unui studiu (Frey și Osborne, 2017) arată că 47% din piața muncii din SUA prezintă risc ridicat de automatizare în următoarele decade:

- transporturile, comerţul (casieri sau funcționari de ghișeu) și atribuțiile secundare administrative (inclusiv call-center) prezintă **risc ridicat de automatizare** – dar şi alte activităţi fizice;
- cele din **categoria medie de risc** sunt în așa-numitul „platou tehnologic” care împiedică automatizarea;
- expuse **riscului redus** sunt profesiile care necesită luarea deciziilor impredictibile din experiența acumulată (inteligență socială) sau creativitate, găsite mai ales în educație, artă sau management.

Un alt studiu recent (Manyika et al., 2017) arată că mai puţin de 5% dintre toate ocupaţiile pot să fie automatizate integral cu ajutorul tehnologiilor existente, iar 60% dintre toate ocupaţiile au cel puţin 30% activităţi constitutive care ar putea să fie automatizate.

Şomaj masiv – puţin probabil datorită faptului că economia globală va necesita forţa de muncă a fiecărui om (alături de roboţi) pentru a depăşi tendinţele de îmbătrânire demografică, atât în ţări dezvoltate cât şi în cele în curs de dezvoltare (Manyika et al., 2017).

Cinci schimbări în muncă (Marr, 2019):

1. contracte fluide *(fluid gigs)*, bazate pe proiect;
2. forţă de muncă descentralizată – datorită accesului la internet tot mai mulţi oameni vor lucra de la distanţă;
3. motivaţia pentru a munci – mai multe beneficii dincolo de salariu (posibilităţi de dezvoltare personală etc.);
4. învăţare pe tot parcursul vieţii – inclusiv noi abilităţi;
5. tehnologia va augmenta munca umană – forţa de muncă umană va colabora cu cea robotizată.

Munca flexibilă – manifestare, context și practici

Munca flexibilă este echivalentă cu **munca temporară**, cu **program parțial** sau munca **pe cont propriu**. Toate aceste tipuri de muncă diferă în comparație cu tipul „normal” de muncă, cu program „normal” (8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână) și contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Din 2002 până în prezent, formele de muncă atipică (termen interșanjabil cu cel de muncă flexibilă) au crescut de la 12,5% la 15,8% în Uniunea Europeană, în timp ce munca „standard” a rămas constantă la 40% (Raportul Comisiei Europene, 2019). Cu toate acestea, nu toate lucrurile care ţin de flexibilizarea muncii sunt în avantajul angajaţilor.

- În termeni discursivi, munca flexibilă este asociată cu „creativitate, inovare și răspunsul pozitiv la schimbare” (Felstead și Jewson, 1999, p. 2), în practică având potențialul de a facilita accesul la diverse forme de muncă (în principal prin mediul online), garantând astfel incluziune și reducerea șomajul.
- Bureau și Dieuaide (2018), folosind conceptul de „zone gri”, susțin că minimalizarea varietății formelor de muncă existente (reprezentate de dualitatea muncă formală-informală) ignoră precaritatea din relațiile de muncă.
- **Efectele negative ale flexibilității** larg răspândite în economia globală contemporană sunt reprezentate de creșterea intensității muncii, reducerea timpului liber și problemele de sănătate ale angajaților. Tomaszewka-Lipiec (2015) susține că intensificarea muncii se materializează prin suprasolicitarea angajaților (timpul necesar pentru atribuții fiind adesea insuficient), diversificarea activităților alocate și apariția atribuțiilor suplimentare (ultimele două fiind cauzate de adaptarea constantă a organizației pe piața schimbătoare).

În Statele Unite ale Americii, formele de muncă flexibilă sunt categorizate în lucrători independenți, angajați „la nevoie” *(on-call)* și angajați prin agent de muncă temporară. În majoritatea cazurilor, aceste relații de muncă sunt dorite de angajatori, nu de angajați.

În Europa, flexibilizarea s-a evidențiat prin numărul noilor locuri de muncă create. De exemplu, în Germania anului 1995, majoritatea noilor posibilități de angajare au fost cele pe timp parțial (în paralel cu declinul contractelor permanente). În Marea Britanie, același tip de angajament a format 50% din plusul locurilor de muncă. Spania este un caz diferit, înregistrând creșteri ridicate mai ales la contractele pe timp parțial. În același timp, economia acestei țări conține și un segment important de economie informală, populată preponderent de forța de muncă feminină. Modelul funcționează datorită legislației existente: căsătoria permite transpunerea măsurilor sociale de la soț la soție sau invers.

Toate aceste forme de muncă ne-standardizate sunt perpetuate de practicile de **dereglementare a relațiilor de muncă**. Acest fenomen este strâns legat de împrejurările economice contemporane, în care statele din Europa Centrală și de Est își asumă rolul de state competitive.

Dereglementarea relaţiilor de muncă – mecanisme de producere şi forme de manifestare

Statele de competiție, odată cu integrarea economică internațională, devin structural dependente de capitalul global. Din punct de vedere discursiv, nevoia egalizării cu zona vestică (atât continentală cât și globală) este obiectivul principal care trebuite atins pentru „dezvoltarea" scontată. În acest sens, vestul constituie un etalon al „modernizării", înglobând un element de noutate. Poziționat în centrul economiei globale, vestul devine un „focus pentru identificare" pentru țările periferice (Friedman, 2008), având un „dispozitiv de afirmare" (Cooper, 2005) care consolidează discursul dominant emis de experți financiari. Ca urmare, modul de recuperare aplicat este urmarea propunerilor prescrise de Banca Mondială și Fondul Monetar Internațional: politicile neoliberale, centrale conceptului de stat competitiv.

- **Mecanism de transformare:** convergența dintre politicile domestice și cele internaționale (racordarea contextului intern la cerințele companiilor transnaționale realizate în principal de elitele locale odată cu promovarea ideilor aferente).
- **Scopul competiției** îl reprezintă investițiile companiilor transnaționale.
- **Mijloacele de acţiune** reies din politicile statului: indemnizații, infrastructură pre-construită și forță de muncă ieftină (Drahokoupil, 2009). Pentru garantarea ultimului element, costul redus este suplimentat de lipsa formelor de asociere a forței de muncă.

Dereglementarea relațiilor de muncă este **o practică recurentă în ţările din Europa Centrală și de Est**.

Ex. 1: În Ungaria, flexibilizarea indusă de stat este o caracteristică fundamentală a politicilor economice. 71% din produsul intern brut al ţării provine din investiţii străine (Ban, 2014), Ungaria fiind și una din primele ţări din zonă care și-a asumat această direcție. Ultimele inițiative de dereglementare a relațiilor de muncă au avut loc în 2012, constând în reduceri suplimentare de taxe pentru investitori străini, recalcularea salarizărilor și creșterea permisivității pentru condițiile de muncă (Schipper, 2016).

Ex. 2: În Polonia, Maciejewska, Mrozowicki și Piasna (2016) descriu împrejurări similare. Investițiile străine constituie unul dintre piloanele principale ale economiei, în timp ce „costurile crescute ale forței de muncă sunt un impediment" (Maciejewska, Mrozowicki și Piasna, 2016, p. 230). În timpul crizei economice din 2008, asigurarea competitivității prin liberalizarea și dereglementarea pieței muncii a fost una dintre principalele măsuri adoptate pentru soluționarea stagnării economice. Legislația atunci instituită a presupus fixarea salariului minim pe economie și reducerea taxelor pentru angajatori de la 40% la 19%. În plus, nevoia pentru flexibilitate a dus la implementarea unor aspecte ce ţin de următoarele transformări în muncă:

- **munca prin agent de muncă temporară:** munca prestată prin intermediul unui alt angajator care gestionează angajații „în misiune" la sediul unui beneficiar;
- posibilitatea de a avea **în paralel un număr nelimitat** (limita maximă precedentă fiind de trei) de **contracte de muncă pe perioadă determinată;**
- **facilitarea concedierilor colective** în „situații de dificultate economică".

Dereglementarea relaţiilor de muncă în România – forme de precarizare

La finalul anilor 1990, România a început să adopte politici de internaționalizare similare, schimbându-și direcția economică de la protecționismul modelului neo-dezvoltaționist la cel neoliberal dependent. În acest sens, Marin (2006) arată că România și Europa de Est în general sunt zone de relocare și externalizare pentru capitaluri austriece și germane. Între anii 2002-2010, 106 miliarde de euro au intrat în România sub formă de investiții străine, procentul acestora din PIB crescând de la 10% în 2000 la 43,9% în 2010. Concomitent, Guvernul României a propus dereglementarea relațiilor existente de muncă cu scopul de a atrage investiții străine și creșterea competitivității țării la nivel internațional. Schimbările din Codul Muncii au îndeplinit acest scop prin **favorizarea contractelor de muncă pe perioadă determinată**. Apoi, standardele de performanță internă (nerespectarea acestora fiind categorizabile ca abateri disciplinare) erau stabilite de angajator, fără posibilitatea intervenției angajatului. De asemenea, permisiunea de suspendare a contractelor de muncă pe durata grevelor sindicale a însemnat **dereglementarea** formelor de asociere colectivă, înclinând balanța puterii în favoarea angajatorilor.

Aceste măsuri aveau să cauzeze **precarizarea mai marcată a muncii**, afectând mai ales categoriile sociale vulnerabile (femeile, tinerii, persoanele în vârstă, minoritățile etnice), şi încurajând formele de muncă atipice. Chiar dacă efectele pe termen scurt s-au evidențiat prin creșterea muncii temporare cu aproximativ 50% (de la 80 000 la 120 000 de angajați) față de 2008, angajații încadrați în acest fel erau remunerați cu salarii mai reduse comparativ cu angajații interni ai companiilor în cauză (prevedere modificată în legislația din prezent).

În termeni de remunerare, reducerea protecției legislative a dus la **diminuarea ponderii salarizării din PIB și creșterea riscului de sărăcie în rândul salariaților**. Creșterile succesive ale salariului minim din ultimii ani nu au soluționat acest fenomen, majorând în schimb procentul salariaților remunerați cu salariul minim pe economie. Guga (2017) arată că în perioada de probă, în cazul angajaților cu înaltă pregătire (și implicit remunerare), venitul constituie o plasă de siguranță în cazul concedierii, iar pentru muncitorii necalificați concedierea crește semnificativ riscul de sărăcie.

În cazul **lucrătorilor pe cont propriu**, diviziunea principală este între cei ocupați în sectorul agricol și ceilalți. Chiar dacă procentul total a rămas constant în ultimul deceniu (procentul total al salariaților crescând la 62,8% în 2016), compoziția lucrătorilor pe cont propriu s-a schimbat în defavoarea agriculturii: de la 1 210 000 persoane (sub 1 000 000 în alte domenii) în 2007 la aproximativ 850 000 (1 280 000 în alte domenii) în 2016.

Contractele de prestări servicii, considerate relații de muncă independente (întocmite de două părți aflate pe poziții egale), sunt de asemenea neglijate de legislația în vigoare, care ignoră relația de muncă, adesea dependentă, dintre prestatori și beneficiari. Aceste forme de muncă au cunoscut o creștere în ultimii ani, de la 222 000 în 2008 la 390 000 în 2016, în paralel cu numărul contractelor de cesiune a drepturilor de autor, creștere de la 63 000 la 68 000 de contracte între 2010 și 2016 (Guga, 2017).

Focus – judeţul Cluj

Județul Cluj a acomodat liberalizarea la începutul anilor 2000, cu precădere după câștigarea alegerilor din 2004 de către partidul liberal, devenind „un centru pentru transnaționalizarea economiei românești” (Petrovici, 2011, p. 72). Printre avantajele competitive oferite în regiune se numără: infrastructura (cele patru parcuri industriale Tetarom), scutirile fiscale și disponibilitatea forței de muncă care provine din universităţile locale.

De exemplu, relocarea fabricii Nokia s-a realizat pe fondul unei investiții de 300 de milioane euro din partea administrației locale, într-un spațiu pre-construit de 120 de hectare. În plus, compania ar fi beneficiat de scutiri de taxe pentru 30 de ani (Zincă, 2011). Practicile de flexibilizare a muncii sunt exemplificate de aceeași companie. Folosind doi agenți de muncă temporară, Nokia a întrebuințat o forță de muncă externă, majoritatea angajaților având contracte pe perioade determinate (de la minim două săptămâni la maxim trei luni). Prelungirea acestora se realiza pe baza evaluărilor interne, existând concedieri în masă (fără repercusiuni semnificative) datorate abaterilor disciplinare şi a performanţelor scăzute (Mihály, 2015).

Profilul angajaților din sectorul privat clujean. Din total, 51% figurează ca lucrători în servicii, majoritatea fiind procese externalizate (Business Support Services și IT) pentru alte companii transnaționale, fiind urmat de industria manufacturieră (19%) și comerț (17%). Ponderea semnificativă a industriilor conexe din Cluj evidențiază tendințele economice orientate către investițiile străine.

Structura economiei în judeţ (DJS-Cluj, 2018):

- **agricultură:** 570 de agenți economici care au un număr de 2 812 salariați;
- **industria minieră**: 50 de agenți economici totalizând un număr de 1 271 salariați;
- **domeniul manufacturier:** 2 773 de firme cu număr de 49 361 salariați;
- **facilități:** 208 agenți economici cu aproximativ 6 500 salariați;
- **salubritate:** 102 agenți economici cu circa 2 100 de angajați;
- **construcţii:** 3500 de firme cu aproximativ 25 000 de angajați;
- **comercial:** 6 715 firme care au un număr de 40 966 salariați;
- **IT:** 1 369 firme cu 21 296 de salariați;
- **servicii de stil de viață**: 813 agenți economici cu 2 534 salariați;
- **servicii (în general):** 1 887 firme cu 46 267 salariați.

E. Identificarea provocărilor și a condițiilor sociale și economice specifice muncii în cultură, în România și în Cluj-Napoca

Munca în cultură – date generale la nivelul Europei

Conform datelor Eurostat, la nivelul Europei 8,4 milioane de persoane erau angajate în 2016 în sectoare sau ocupații care țin de domeniul cultural. Cifra reprezintă 3,7% din totalul angajaților din EU28 și se referă la toate persoanele angajate în sectorul cultural indiferent de ocupație, dar și la angajații cu o ocupație artistică care lucrează în alte sectoare economice decât cel cultural. Datele indică un procent mai mare al bărbaților angajați în cultură (54%), cifră care reflectă însă balanța de gen din angajare în general la nivelul UE. Dacă ar fi să separăm categoria „artiştilor şi creatorilor" (artiști vizuali, muzicieni, dansatori, actori, producători de film etc.) și cea a „autorilor, jurnaliștilor și lingviștilor", angajații din cele două categorii ar reprezenta doar 30% din persoanele angajate în sfera culturală (2 milioane din 8,4 milioane de persoane). Conform Eurostat, doar 1,6% din angajații din România lucrează în domeniul cultural, reprezentând cel mai mic procent din rândul statelor europene. Tendința de flexibilizare a muncii este poate mai evidentă în domeniile culturale, în care predomină munca imaterială. De exemplu, la nivelul Europei procentul **artiștilor și scriitorilor care lucrează independent este de 48%**, considerabil mai mare decât 15% care reprezintă procentul de liber profesioniști din cifra totală de angajați din UE. Aceste cifre confirmă realitatea familiară că munca atipică este un fenomen mai des întâlnit în cultură decât în alte sectoare (Zbranca, 2018).

Tendinţe: restrângerea fondurilor structurale, flexibilizarea, precarizarea și fragmentarea muncii în cultură.

Ultimele decenii marchează trecerea de la un tip de organizare colectivă bazată pe structuri stabile și instituții permanente, la **organizarea muncii culturale în logica proiectelor de scurtă durată**, a **inițiativei individuale și a colectivelor mici** (Hesters, 2018, p. 60).

Fragmentarea în structuri mai mărunte (creația colectivă în teatru, studiouri sau spații comune de muncă, birouri de management artistic alternativ) fac posibilă organizarea artiștilor în **rețele de lucru** care permit accesul diversificat la resurse (de cercetare, surse de finanțare, infrastructură sau echipament tehnic, resurse manageriale, administrative, de producție etc.). Dar reducerea subvențiilor și a fondurilor structurale alocate culturii la nivelul multor state europene generează o **criză a resurselor** care pot fi accesate de către aceste rețele. Aşadar, munca administrativă de a coagula toate resursele financiare necesare unei producții devine ea însăși dificilă și imprevizibilă pe termen lung.

Munca flexibilă merge mână în mână cu precaritatea (venituri mici și instabile) pentru o mare parte din actorii culturali, deoarece perioadele de inactivitate dintre proiecte nu sunt întotdeauna compensate de veniturile obținute în perioadele active.

Flexibilizare, precaritate și muncă imaterială în cultură – creativitatea sub presiune

În domeniul cultural predomină tipuri de muncă imaterială, în care se mizează pe valorificarea și exploatarea potențialului creativ al muncitorilor mai mult decât în regimurile de producție clasice/fordiste. Pe de o parte, boomul industriilor creative și culturale din ultimele decenii a dus la apariția din ce în ce mai mare a unor tipuri de muncă care presupun creativitate, imaginație și abilități artistice. În același timp însă, industrializarea culturii și procesele care acompaniază aceste transformări atrag după sine efecte nedorite asupra ecosistemelor care asigură stabilitatea și sustenabilitatea muncii actorilor culturali.

Pătrunderea din ce în ce mai agresivă a logicii pieței în toate domeniile ecosistemului muncii creative pune în pericol sustenabilitatea întregului ciclu de creație artistică (Gielen et. al, 2018). Pe scurt, anumite dispoziții care îi sunt necesare artistului atunci când își valorifică munca pe piață (abilitatea de a cuantifica rezultatele muncii, capacitatea de a-și eficientiza resursele și timpul, relaționarea competitivă cu alți actori etc.) devin tot mai prezente și în alte domenii cheie din activitatea sa, care în mod normal funcționează în alți parametri şi produce urmări:

- **Logica cooperării e înlocuită de competitivitate** chiar și în spațiile educaționale sau experimentale.
- **Nevoia de a fi în permanență mobili le erodează tipul de stabilitate oferit de spațiul domestic**, o stabilitate pe care se bazează munca lor din etapele de creație.
- Din nevoia de a-și asigura traiul, mulți artiști trebuie să **investească mai multă creativitate în metodele prin care găsesc proiecte și surse de finanțare**, decât în munca artistică în sine.
- O altă latură a **instabilității muncii** în cultură este ilustrată de faptul că **artistul „hibrid” (care combină mai multe activități profesionale și locuri de muncă în același timp)
este mai degrabă un loc comun decât o excepție.**

Exemplu: Un studiu realizat de corpul de cercetare CuDOS al Universității din Ghent asupra poziției socio-economice a artiștilor profesioniști din Belgia, regiunea Flandra, găsește că o mare parte din respondenți au o slujbă auxiliară activității artistice pentru a supraviețui financiar și mai puțin de jumătate din veniturile artiștilor provin din practicarea activităților de bază din profesia lor (Siongers și Van Steen, 2016). Situația e similară când vine vorba de alocarea timpului de muncă: în medie, activitățile creative ocupă doar puțin peste jumătate din totalul timpului de lucru al artiștilor respondenți. Aceleași surse arată că femeile alocă mai puțin timp activităților artistice decât bărbații, iar artiștii în vârstă au mai mult timp rezervat creației artistice decât cei tineri (Hesters, 2018, p. 35).

- În discuția mai largă despre flexibilizare trebuie avut în vedere că de multe ori în **spatele contractelor part-time se ascunde muncă full-time,** și că munca voluntară sau pe bază de internship ajunge să înlocuiască de multe ori munca plătită. De asemenea, liber profesionismul devine comun și în alte ocupații din domeniul artelor**:** nu doar artiștii, ci și managerii culturali, profesorii sau experții tehnici sunt din ce în ce mai predispuși la a pierde din stabilitatea locului lor de muncă.

Analiza datelor rezultate din cercetarea *Munca în cultură şi cultura muncii (MCCM)*

Metodologie. Studiul cu privire la condițiile socio-economice ale muncii în cultură în România urmărește să contribuie la o mai bună înțelegere a sectorului cultural și la identificarea factorilor care definesc condițiile de muncă, retribuție și bunăstare a artiștilor și lucrătorilor culturali din România. Chestionarul cuprinde informații despre programul și practicile de lucru, echilibrul dintre viața profesională și viața personală, rețelele profesionale și de sprijin, venituri și modele de organizare a muncii, precum și nivelul de satisfacție și bunăstare oferit de munca în sector. Mai detaliat, întrebările propuse în anchetă vizează diverse aspecte pornind de la itemi care ne ajută să îi plasăm pe respondenţi mai precis într-un domeniu al artei şi să înţelegem dacă se identifică ca artişti sau lucrători culturali, urmate de o discuţie despre munca în artă din cele două perspective (artist sau lucrător cultural) cu tratarea unor teme precum: contracte de muncă, ore de muncă, producţii artistice, posibilităţi pentru cei fără contract de muncă, diverse activităţi din interiorul domeniului de activitate al fiecăruia, o secţiune importantă despre venituri, dar şi perspective percepute în profesiile culturale.

Categorii vizate. Sondajul se adresează artiștilor din toate disciplinele artistice (arte vizuale, literatură, teatru, dans, operă, muzică, industrii culturale și creative etc.) și lucrătorilor culturali (manageri culturali, mediatori culturali, tehnicieni, responsabili de comunicare din cultură etc.) care au peste 18 ani și locuiesc sau au locuit în România.

Colectarea datelor. Studiul a fost realizat on-line între 1 octombrie şi 31 decembrie 2018 şi a avut ca respondenți doar indivizi activi în sectorul cultural, în total **298 de chestionare valide**.

Eșantionarea este una de conveniență, deci nu putem discuta despre reprezentativitate statistică care să permită inferenţe despre întregul sector cultural din România. Totuși, eșantionul este reprezentativ pentru o categorie de artişti şi lucrători culturali care activează în orașele caracterizate de o importantă activitate culturală din România (precum sunt Bucureşti, Cluj-Napoca, Iaşi sau Timişoara) și care au studii superioare. Acest eșantion permite o discuție pe larg legată de munca în cultură şi diversele aspecte care o fac să fie, de destule ori, o muncă flexibilă şi precară, ce expune lucrătorul la diverse tipuri de riscuri de sărăcie.

Despre respondenţi:

- 179 (60%) artişti şi 119 (40%) lucrători/manageri culturali;
- 63% femei şi 37% bărbaţi;
- medie de vârstă de 37 de ani, un minim de 19 ani şi un maxim de 72 de ani, iar jumătate din respondenți au până în 35 de ani şi cealaltă jumătate au peste 35 de ani;
- 95% au studii superioare (76% universitare, 19% doctorale);
- 38% mai au alte persoane în familie care lucrează în artă;
- 59% au partener (căsătoriţi sau nu) şi 67% nu au copii;
- principalele câmpuri în care sunt active sunt artele spectacolului, managementul cultural şi artele vizuale;
- 53% din respondenţi obţin venituri şi din alte domenii artistice decât domeniul lor principal (60% dintre artişti şi 40% dintre lucrătorii culturali).

O altă **metodă de cercetare a fost cea calitativă**, bazată pe un ghid de interviu semi-structurat. Am intervievat un total de 9 artişti şi manageri culturali (8 femei şi 1 bărbat) pentru a înţelege mai bine munca lor de zi cu zi şi felul în care aceştia percep tendinţele de transformare ale modului de

organizare a muncii şi consecinţele pe care acestea le au asupra lor, a organizaţiilor din care fac parte şi asupra contextului local şi naţional.

Categorii vizate spre a fi intervievate au fost artişti şi lucrători/manageri culturali din diverse zone de activitate şi din două oraşe, Cluj-Napoca şi Bucureşti, asta deoarece în discuţiile cu ei accentul s-a pus pe contextul local clujean, dar am încercat să înţelegem şi tendinţele la nivel naţional (sau internaţional, prin prisma experienţelor lor). Persoanele lucrează în şi reprezintă diverse instituţii şi organizaţii publice, private sau non-guvernamentale.

Colectarea datelor s-a desfăşurat în iunie-iulie 2019. Persoanele intervievate au fost contactate în avans şi astfel au fost programate interviurile care au avut loc faţă în faţă (în cazul celor care locuiesc în Cluj-Napoca), sau telefonic şi prin Skype pentru cei din Bucureşti.

Eșantionarea este una de convenienţă. Au fost alese persoane care să respecte criteriile de eligibilitate (muncă în cultură şi capacitatea de a reprezenta organizaţiile din care fac parte).

Teme de discuţie. Au fost avute în vedere şapte mari teme, fiecare cu subteme specifice domeniului de activitate al persoanei intervievate:

- descrierea activităţilor desfăşurate într-o zi obişnuită de muncă;
- tipurile de contracte folosite;
- punctele tari ale domeniului cultural;
- punctele slabe ale domeniului cultural;
- elementele mai importante din ciclul de producţie;
- modul în care organizaţiile sunt implicate în dezvoltarea locală;
- transformările cele mai importante din ultimii ani legate de programul de muncă şi activitatea organizaţiilor.

Ocupaţiile în cultură a celor intervievaţi au fost alese în aşa fel încât să reprezinte o gamă cât mai largă de ocupaţii în artă, atât în domeniul public, cât şi în cel privat şi ONG, toţi cu experienţă de cel puţin cinci ani în posturi care au şi încărcătura administrativă în cultură:

- 3 manageri culturali;
- manager de muzeu;
- director artistic;
- responsabil comunicare şi PR;
- actor şi administrator;
- manager de proiect;
- critic de artă.

Tipuri de contracte si surse de sprijin

Siguranţa locului de muncă pare să fie puţin mai ridicată pentru **lucrătorii culturali, deoarece 69% dintre ei lucrează cu contract de muncă, prin comparaţie cu artiştii, unde acest procent este de doar 50%.** Dacă luăm în considerate toţi respondenţii, cei care lucrează cu contract au o vârstă medie de 49 de ani şi o vechime de muncă plătită în cultură de aproximativ 27 de ani, iar cei care lucrează cu alte forme de contract au 36 de ani şi o vechime de muncă plătită în cultură de aproximativ 7 ani.

Tabelul 1. Descriere contract de muncă şi angajator

	Artişti (N=89, % valide)	**Lucrători/manageri culturali (N=82, % valide)**
Contractul este	%	%
Pe perioadă nedeterminată	63	70
Pe perioadă determinată	37	30
Normă întreagă	84	82
Normă redusă (parţială)	16	18
Angajatorul dvs. principal este	%	%
În sectorul cultural	60	80
În alte sectoare	40	20
Sectorul public	54	45
Sectorul privat	33	23
ONG	13	32

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Discuţie. Pentru artiştii şi lucrătorii culturali cu contract de muncă, cea mai frecventă asociere este aceasta: contract pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, în sectorul cultural şi în domeniul public.

Cei mai mulţi dintre artişti au un singur contract (45%), iar cei mai mulţi dintre lucrătorii culturali au două tipuri de contracte (56%). Combinarea unui contract de muncă cu unul de servicii sau unul de drepturi de autor este des întâlnită.

Cei care nu au contracte de muncă folosesc forme atipice de contracte:

- PFA (persoane fizice autorizate);
- contracte de prestări servicii;
- contracte de drepturi de autor;
- contracte de colaborare în munca pe diferite proiecte.

În plus, cazul celor fără contracte de muncă este unul nefavorabil, deoarece cei mai mulţi nu au asigurare de sănătate. Este vorba despre **33% din artişti şi 35% din lucrătorii culturali**.

Pentru momentele în care nu muncesc, cei mai mulţi respondenţi se bazează pe **venitul partenerului** sau pe **economiile proprii**.

Poziţii de conducere. 31% dintre artişti şi 56% dintre lucrătorii culturali au poziţii de conducere/management în domeniul în care activează. În cazul artiştilor, cei mai mulţi dintre cei cu poziţii de conducere sunt bărbaţi. În întreg eşantionul, cei cu poziţii de conducere lucrează mai multe ore pe săptămână decât cei aflați pe alte poziții (45 de ore în medie vs. 39), au vechime mai mare, au avut mai multe proiecte/producţii în ultimii trei ani decât ceilalţi şi au venituri anuale mai mari.

Artişti

- Dintre cei care au contract pe perioadă determinată, **71% au contract cu normă întreagă** şi 29% cu normă redusă.
- Pentru cei care au contract pe perioadă **nedeterminată, în 91% din cazuri e cu normă întreagă**.
- Dintre cei care au **contract pe perioadă determinată**, un sfert lucrează în alte sectoare şi **trei sferturi în sectorul cultural**.
- În cazul celor cu contracte pe perioade **nedeterminate**, distribuţia este de **jumătate în sectorul cultural** şi jumătate în alte sectoare.
- Dintre cei cu contracte pe **perioadă determinată**, 24% lucrează în ONG, 15% în sectorul privat şi **61% în sectorul public**.
- La cei cu contracte pe perioadă **nedeterminată**, 7% în ONG, 43% în privat şi **50% în sectorul public**.
- **În sectorul public,** 42% din artişti au contracte pe perioadă determinată şi **58% pe nedeterminată**.
- **În sectorul privat**, 17% pe perioadă determinată şi **83% pe nedeterminată.**
- **În ONG**, **67% din artişti muncesc cu contracte pe perioadă determinată**.

Lucrători culturali

- Dintre cei cu contracte pe **perioadă determinată, 64% au normă întreagă**.
- La cei cu **contracte pe perioadă nedeterminată, 89% au normă întreagă**.
- **72% dintre cei cu contracte pe perioadă determinată lucrează în sectorul cultural**
- Pentru cei cu contracte pe **perioadă nedeterminată, procentul corespunzător este de 84%**.
- Dintre cei cu contracte pe **perioadă determinată,** 36% lucrează în ONG, 12% în sectorul privat şi **52% în sectorul public**.
- Cei cu contracte pe **perioadă nedeterminată**: 30% în ONG, 28% în sectorul privat şi **42% în sectorul public.**

Interviuri

*Organizaţia noastră cred că e o organizație foarte atipică tocmai prin toată istoria ei. (...) Din momentul de implementare am început să ne consultăm ca organizație, adică am crescut brusc, cu 10 oameni, de la 5 la 15 oameni, de la o lună la alta. E **o organizație în care toți oamenii sunt angajați cu carte de muncă**. Și poate că ce e oarecum nou și destul de unic la noi este că avem un departament financiar în sine, că avem un departament de marketing în sine, nu ai de obicei chestia asta în organizațiile culturale.* (Manager cultural A, femeie)

*E ciudat, în sensul că toți suntem PFA-uri, II-uri, firme, niciunul din noi nu e angajat. **Practic, suntem o echipă permanentă subcontractată**, asta din cauză că **nu ne-am permite să plătim taxele de care e vorba, dacă ai contracte de muncă standard.** Și ne plătim câteva luni dintr-un proiect, alte luni din altul. E inconstant. La fel și **cu oamenii de la tehnic, colaborăm cu ei de foarte mulți ani, dar tot pe bază de proiect**. (...) **Cu artiștii avem contracte de drept de autor**. **Cu noi, de prestări servicii**, pe diverse tipuri de activități: coordonare sau asistență, comunicare proiect. (...) Ideea e că foarte puțini oameni au contracte de muncă, iar finanțările de la primărie nu acoperă contracte de prestări servicii, adică tipul de contract sub care pot fi remunerați oamenii care se ocupă de partea structurală/organizatorică/tehnică a proiectelor*. (Manager cultural B, femeie)

Aşadar, interviurile aduc un plus de claritate cifrelor obţinute din sondaj şi arată cum, de cele mai multe ori, e nevoie de contracte de muncă flexibile, atipice pentru ca sectorul cultural să funcţioneze, deoarece munca este una bazată pe proiecte. Acest lucru înseamnă că artiştii trebuie să îşi dezvolte abilităţi de atragere de fonduri şi management de proiect, pentru a putea să îşi susţină munca.

Poziţii de putere şi putere de negociere

Tabelul 2. Dintre contractele avute în 2017, în câte aţi avut posibilitatea să vă negociaţi remuneraţia?

	Artişti (N=179)		Lucrători/manageri culturali (N=119)	
	Valori absolute	%	Valori absolute	%
La toate	11	9%	27	15%
La majoritatea	28	24%	48	27%
La mai puţin de jumătate	20	17%	**70**	**39%**
La niciunul	**60**	**50%**	34	19%

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Tabelul 3. Aţi avut vreo activitate (plătită) în 2017, în afară de activitățile dvs. din domeniul artelor?

	Artişti (N=179)		Lucrători/manageri culturali (N=119)	
	Valori absolute	%	Valori absolute	%
Da	**87**	**49%**	**59**	**50%**
Nu	92	51%	60	50%

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Cele mai accesate domenii de activitate pentru artişti, în afara artelor:

- educație;
- IT/corporate;
- jurnalism.

Cele mai accesate domenii de activitate pentru lucrătorii culturali, în afara artelor:

- arhitectură;
- cercetare;
- educaţie;
- evaluare şi monitorizare;
- financiar;
- organizare de evenimente;
- PR şi publicitate;
- traduceri;
- turism;
- design creativ.

Pentru **artişti,** dintre cei care au **angajatorul în sectorul cultural, 40%** spun că au avut o **activitate plătită în 2017 în afara artelor**. Procentul corespunzător pentru artiştii care au **angajatorul în alte sectoare este de 64%.** Dacă facem altfel comparaţia, 52% dintre cei care au avut activitate plătită în afara artelor au angajatorul principal în alte sectoare şi 48% au angajatorul principal din sectorul cultural. Relaţia dintre cele două variabile este semnificativă din punct de vedere statistic.

Pentru **lucrătorii culturali,** relaţia dintre variabila descrisă în Tabelul 2 şi tipul de contract este una semnificativă. Aşadar, 41% dintre cei care au avut o **ocupaţie în afara artei** în 2017 au un contract pe perioadă determinată şi **59% pe perioadă nedeterminată**. Acestea este un rezultat foarte important care arată că, pe lângă protecţia oferită de un contract stabil, acesta lasă loc şi pentru alte ocupaţii remunerate în mai mare măsură decât contractul pe perioadă limitată.

Ore de muncă şi venituri

Patternuri de muncă şi venituri asimilate

- **31%** dintre respondenţi lucrează **sub 40 de** ore pe săptămână (în medie **17 ore săptămânal**);
- **21% lucrează 40 de ore** pe săptămână;
- **48%** dintre respondenţi lucrează **mai mult de 40 de ore** pe săptămână (în medie **58 de ore săptămânal**);
- cei care lucrează mai **puţin de 40 de ore** pe săptămână câştigă în **medie 25 014**[1] lei pe an (2 084 lei lunar);
- persoanele care lucrează 40 de ore pe săptămână au un venit mediu anual de **30 412 lei** (2 534 lei lunar);
- cei care muncesc mai mult de 40 de ore săptămânal iau în medie **30 557 lei** pe an (2 546 lei lunar).

Artiştii

- **35%** lucrează **mai puţin de 40 de ore** pe săptămână (în medie puţin peste **17 ore**);
- **18%** muncesc **40 de ore** săptămânal;
- **47%** lucrează **mai mult de 40 de ore** pe săptămână (în medie **60 de ore**);
- artiştii cu mai puţin de 40 de ore săptămânal au un câştig mediu anual din toate sursele de **24 563 lei** (2 047 lei pe lună);
- artiştii care muncesc 40 de ore câştigă în medie **32 679 lei** pe an (2 723 lei pe lună).
- Artiştii care muncesc mai mult decât standardul iau, în medie, **29 105 lei** pe an (2 425 lei pe lună).

Lucrătorii/managerii culturali

- **24%** muncesc **mai puţin de 40 de ore** pe săptămână (în medie aproape **19 ore**);
- **26%** lucrează **40 de ore** pe săptămână;
- **50% mai mult de 40 de ore** săptămânal (în medie **55 de ore**);
- lucrătorii culturali care muncesc **mai puţin de 40 de ore** pe săptămână, câştigă anual **26 028 lei** (2 169 lei lunar);
- aceia dintre ei care lucrează **40 de ore** pe săptămână au un venit mediu anual de **28 073 lei** (2 339 lei lunar);
- lucrătorii culturali care muncesc **mai mult de 40 de ore** pe săptămână au în medie un venit anual de **32 626 lei** (2 718 lei lunar).

Poziţii de conducere şi venituri

- cei cu poziţii de conducere câștigă în medie 34 608 de lei anual (2 884 de lei lunar);
- cei fără poziţii de conducere câştigă în **medie 24 855 lei** (dacă împărţim la 12 luni media e de 2 071 de lei lunar).

[1] Avem în vedere veniturile fără valoarea extremă, şi anume persoana care spune că are un câştig anual de 1 150 000 lei, valoare mult mai mare decât restul veniturilor. Am făcut acelaşi lucru şi pentru diferenţele dintre artişti şi lucrători/manageri culturali.

Evaluarea veniturilor din munca în cultură

Venituri. Artiștii şi lucrătorii în cultură au fost întrebați despre veniturile lor anuale din contracte în munca lor principală în cultură, apoi din munca secundară şi din eventualele munci pe care le au în afara domeniului cultural. Media veniturilor pe an este de **28 828 lei**[2]. Dacă o transformăm în medie lunară (din toate sursele de venit) aceasta este de **2 402 lei pe lună**. Pe de altă parte, valoarea veniturilor totale care se repetă cel mai des este de 0 lei (valoarea modală), iar salariul anual median al artiștilor şi lucrătorilor în cultură pentru anul 2017 a fost de 24 700 lei.

Discuţie. Dacă ignorăm media şi ne concentrăm asupra medianei, observăm că diferenţa între cele două categorii se menţine. Mai precis, 50% dintre artişti câştigă maxim 22 000 de lei anual și 50% peste această sumă, iar în ceea ce îi privește pe lucrătorii/managerii culturali aflăm că jumătate câştigă maxim 29 000 de lei anual şi cealaltă jumătate peste. Apoi, observăm că, pentru ambele categorii, cel mai mare procent din venituri vine din munca principală ca artist/lucrător cultural, urmat de veniturile din munca prestată în afara câmpului artelor şi abia apoi de munca secundară din domeniul artelor. Structura veniturilor în funcţie de tipul de contract avut produce o imagine interesantă unde, deşi principalul aducător de venituri, pentru ambele categorii, este contractul de muncă, pentru lucrătorii în cultură acesta este mult mai important decât pentru artişti. Pe de altă parte, contractele de drepturi de autor sunt surse importante de venit pentru aproape un sfert din artiști şi doar pentru 16% dintre lucrătorii/managerii culturali, iar procentul veniturilor din contracte de prestări servicii este relativ similar pentru ambele categorii. Această structură detaliată a veniturilor conturează o imagine de ansamblu unde lucrătorul în cultură reuşeşte să se plaseze într-o poziţie mai bună/mai puţin precară decât artistul probabil şi datorită tipurilor de muncă mai diverse pe care le poate presta.

Comparaţie la nivel naţional. Pentru comparaţie, în anul 2017, la nivel naţional, salariul mediu net lunar a fost de 2 384 lei (conform Institutului Naţional de Statistică - INS[3]). Dacă luăm aceasta valoare raportată de INS ca referinţă pentru 2017 şi o înmulţim cu 12 (luni) ajungem la un **venit net anual pe ţară de 28 692 lei**. Este important de observat că **57% din respondenţii noştri câştigă mai puţin de această valoare anual (63% dintre artişti şi 49% dintre lucrătorii culturali).**

Comparaţie la nivel regional şi local. În anul 2017, în judeţul Cluj, salariul mediu net a fost de 2 668 lei, în Bucureşti de 3 272 lei, în regiunea Bucureşti-Ilfov de 3 186 lei. Acestea toate sunt salarii medii pe întreaga populaţie, nu doar pe cei cu studii superioare (cum sunt respondenţii noştri), şi cu toate acestea, mediile sunt mai ridicate decât cea de venit a artiştilor şi lucrătorilor culturali.

Evaluare subiectivă a veniturilor. Cei mai mulţi respondenți (60%) declară că în ultimii patru ani veniturile lor au fost în creştere, dar cu toate acestea, 44% spun că veniturile lor nu acoperă satisfăcător nevoile pe care le au.

---

[2] Dacă am excepta lucrătorul cultural cu venitul foarte ridicat şi diferit de celelalte venituri, media ar fi de 32 597 lei anual, deci 2 716 lei lunar.

[3] Sursa datelor: http://www.insse.ro/cms/ro/content/câștiguri-salariale-din-1991-serie-lunară

Tabelul 4. Structura veniturilor artiştilor şi lucrătorilor culturali în 2017

Categorie	**Toți (N=298, cazuri valide)**			**Artişti (N=179, cazuri valide)**			**Lucrători/manageri culturali (N=119, cazuri valide)**		
	Medie	Mediană		Medie	Mediană		Medie	Mediană	
Venit total anual	28 828	24 700		28 145	22 000		29 864	29 000	
Venit munca principală anual	17 561	8 000		16 984	5 500		18 436	15 000	
Venit munca secundară anual	4 116	625		3 849	800		4 521	10	
Venit non-arte anual	7 150	0		7 311	0		6 906	0	
Structura veniturilor după pondere a medie a celor trei tipuri de venituri	Munca principală	Munca secundară	Non-arte	Munca principală	Munca secundară	Non-arte	Munca principală	Munca secundară	Non-arte
%	60,9%	14,3%	24,8 %	60,3%	13,7%	26%	61,7%	15,1%	23,2 %
Structura veniturilor după tipul de contract	Medie	Mediană		Medie	Mediană		Medie	Mediană	
% din venituri pe contract de munca	42,7%	35%		36,8%	7%		51,5%	60%	
% din venituri	21,1%	5%		24,4%	5%		16%	3%	

pe contracte de drepturi de autor						
% din venituri pe contracte de prestări servicii	21,2%	0%	21%	1%	21,6%	0%

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

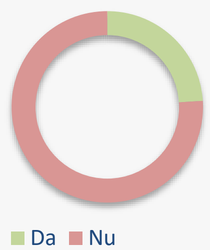
Munca specifică artiştilor

Tabelul 5. Ați desfășurat în 2017 următoarele activități? Dacă da, ați fost recompensați pentru asta? (N=179)

	a. Nu am făcut	b. Da, dar nu am primit nici o compensaţie	c. Da şi mi-a fost remunerată prestaţia	d. Da și mi-au fost compensate cheltuielile
Mobilități internaționale (prezentări, stagii în străinătate)	64%	9%	11%	15%
Cercetare, prospectare, concept	43%	38%	15%	3%
Producție	41%	18%	31%	9%
Expoziţie/reprezentaţie/prezentare publică	36%	29%	22%	13%
Formare/pregătire profesională	52%	33%	5%	10%
Cursuri (prelegeri), promovare, publicitate	47%	31%	14%	8%
Lucrări realizate din proprie iniţiativă	24%	49%	17%	9%
Lucrări realizate la comandă din partea unor instituţii/organizaţii/companii	37%	12%	40%	11%

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Figura 1. Aţi accesat granturi/finanţări în ultimul an? (N=87)



Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Ce (nu) fac artiştii. Cei mai mulţi dintre artişti în 2017 nu au realizat activităţi precum: mobilităţi internaţionale, formare profesională sau cursuri şi promovare. Toate acestea sunt elemente extrem de importante ale muncii de artist, dar vin cu costuri mari de timp, bani şi viaţă socială.

Cine ia finanţări. Doar 24% dintre artişti au reuşit să acceseze granturi în ultimul an şi aceştia au nişte caracteristici specifice: **contracte pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, au angajatori din sectorul cultural, mai ales în ONG-uri.**

Cine nu ia finanţări: au contracte pe perioadă nedeterminată, lucrează cu normă întreagă în alte sectoare decât cel cultural şi angajatorul este mai degrabă din sectorul public.

Ex: *AFCN reușește să finanțeze cam 80% din bugetul nostru per total pentru că are această politică de a finanța 80% din proiect. Tu trebuie să acoperi 20%. Dar asta înseamnă că pentru restul încercăm să compensăm cumva cu alți finanțatori locali, mai mici, Primăria, Consiliul Județean, sau Uniter – acesta e național –, dar vorbim de sume minore. Primăria, de exemplu, ne dă cam 5-6% din acei 20%, pe urmă mai sunt veniturile din încasări care sunt până la un punct.* (Actriță)

Tabelul 6. Descriere muncă artistică

	Medie	Mediana[4]	Valoare modală[5]
Dacă ar fi să vă evaluaţi profesional pe o scala de la 1 (debutant) la 5 (recunoscut) unde credeţi că vă situaţi? (N=298)	3,47	4	4
Vârsta	36,6	34	33
De câți ani vă considerați artist profesionist?	7	3	0
De câţi ani aveţi un venit din munca de artist?	9	6	0
Câte producții artistice (orice act artistic) ați finalizat în 2018?	17	6	2
Câte producții artistice (orice act artistic) ați finalizat în 2017?	19	6	4
Câte producții artistice (orice act artistic) ați finalizat în 2016?	17	6	2
Câte contracte în afara artelor aţi avut în 2017?	2,6*	1	1
Numărul dvs. total de ore de muncă pe săptămână, în şi în afara artei, este de:	41,4	40	40
Numărul de ore de muncă pe săptămână, în calitate de artist pentru practica dvs. principală este de:	30,8	30	30
Numărul de ore de muncă pe săptămână în calitate de artist în practicile dvs. secundare (ex. artist vizual care cântă într-o formaţie) este de:	7,5	3	0
Numărul de ore pentru sarcinile administrative ale muncii de artist/culturale	9,2	5	0
Venitul total pe an	28 145 lei	22 000 lei	0 lei

*Medie trunchiată fără *outlieri* (fără un individ care declara că a avut 100 de contracte în afara artelor în 2017)
Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

O descriere generală a muncii unui artist arată că cei mai mulţi se auto-plasează în zona de artişti mai degrabă recunoscuţi şi se consideră, în medie, de 7 ani artişti profesionişti deşi obţin de 9 ani venituri din muncă artistică (la o vârstă medie de aproximativ 37 de ani). Tot în medie, artiştii apreciază că între 2016 şi 2019 au realizat între 17 şi 19 producţii pe an şi au avut aproape 3 contracte în afara artelor în anul 2017. Declară, totodată, că lucrează în medie, mai mult de 41 de ore pe săptămână, cele mai multe ore fiind acordate practicii lor principale ca artist, urmate de orele folosite în munca administrativă şi apoi, de cele depuse ca artişti în practicile lor secundare din artă. În plus, au un **venit total mediu anual de 28 145 lei** (adică o medie de 2 345 de lei lunar).

[4] Mediana este valoarea de la mijlocul unui şir ordonat. Este utilă deoarece arată care este intervalul în care se găsesc fiecare jumătate dintre valori (prima jumătate dintre valori este în intervalul valoarea minimă – mediana, iar cea de-a doua jumătate în intervalul dintre mediană – valoarea maximă).

[5] Valoarea modală/modul, este valoarea care apare de cele mai multe ori în şirul de valori, valoarea cea mai frecventă.

Munca specifică lucrătorilor/managerilor culturali

Cei mai mulţi dintre aceştia lucrează în zona de management cultural (47%). Ca şi artiştii, procentele cele mai mari sunt în cazul celor care spun că în 2017 nu au avut mobilităţi internaţionale şi formare profesională – un lucru îngrijorător pentru munca în acest domeniu. Un important procent din ei (aproape 30%) declară că au făcut cursuri, promovare şi publicitate, fără să fie compensaţi financiar. Activităţile pentru care sunt totuşi remuneraţi o mare parte dintre lucrătorii culturali sunt: proiecte ale altora la care contribuie, cercetare, prospectare şi concept, producţie sau reprezentări publice.

Tabelul 7. Ați desfășurat în 2017 următoarele activități? Dacă da, ați fost recompensaţi pentru asta? (N = 119)

	a. Nu am făcut	b. Da, dar nu am primit nicio compensaţie	c. Da, şi mi-au fost compensate cheltuielile	d. Da, şi mi-a fost remunerată prestaţia
1. Cercetare, prospectare, concept	33%	24%	8%	35%
2. Producție	48%	7%	12%	33%
3. Expoziţie/reprezentaţie/prezentare publică	41%	18%	9%	32%
4. Formare/pregătire profesională	60%	23%	5%	12%
5. Cursuri (prelegeri), promovare, publicitate	40%	29%	8%	23%
6. Mobilități internaționale (prezentări, stagii în străinătate)	67%	8%	14%	11%
7. Proiecte inițiate de mine	39%	24%	8%	29%
8. Proiecte ale altora la care am contribuit	15%	25%	12%	48%

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Tabelul 8. Descriere munca în cultură (N = 119)

	Medie	Mediană	Valoare modală
Vârstă	37,4	37	32
De câţi ani lucraţi în cultură?	11,1	10	5
De câţi ani aveţi un venit din munca în cultură?	9,8	9	1
La câte proiecte aţi lucrat în 2018?	6,9	5	5
La câte proiecte aţi lucrat în 2017?	6,5	4	4
La câte proiecte aţi lucrat în 2016?	6	4	1
Cu câte organizaţii aţi colaborat/lucrat în 2018?	7,9	4	2
Cu câte organizaţii aţi colaborat/lucrat în 2017?	6,7	4	3
Cu câte organizaţii aţi colaborat/lucrat în 2016?	6,2	3	2
Câte contracte în afara artelor aţi avut în 2017?	2	1	1
Numărul total de ore de lucru (muncă culturală şi în alte domenii) pe săptămână este:	42,4	40	40
Venitul total pe an	29 864 lei	29 000 lei	0 lei

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Evaluarea generală a muncii în cultură

Tabelul 9. Cât de mulţumit sunteți de următoarele aspecte care ţin de munca în cultură? (N = 298, % valide)

	Nemulţumit	Aşa şi aşa	Mulţumit
1. Venitul total obţinut ca artist/lucrător cultural	45	32,9	19,1
2. Durata contractelor	30,2	22,8	36,3
3. Siguranța locului de muncă	43,6	21,8	27,2
4. Perspectivele de viitor ca artist/lucrător cultural	43,3	27,9	27,2
5. Timpul de lucru	28,5	31,2	35,9
6. Suportul pe care îl primiţi de la organizațiile profesionale	51,7	25,2	13,4
7. Posibilitățile de a avea şi alte locuri de muncă/contracte	29,2	27,2	36,3
8. Măsura în care munca dvs. ca artist/lucrător cultural este intrinsec provocatoare și interesantă	7,4	13,8	70,8
9. Posibilităţile de dezvoltare personală ca artist/lucrător cultural	16,8	24,5	53,3
10. Colaborarea cu alţi artişti și lucrători culturali	13,4	22,1	59,7
11. Aprecierea pe care o primiţi din partea publicului	6,7	20,5	66,1
12. Relațiile cu criticii, media și jurnaliștii	20,8	31,5	38,6
13. Activitatea dvs. în ansamblu	6,4	23,8	65,4
14. Aspectele artistice ale meseriei	7,4	16,1	65,5
15. Perspectivele ocupaţionale pentru cei cu pregătire artistică	40,9	30,2	22,8
16. Posibilităţile de educaţie artistică din România	51,3	29,9	15,4
17. Accesul la finanţări	55	33,9	7,7
18. Colaborarea cu instituţiile publice	58	24,8	13,4
19. Colaborarea cu ONG-uri	20,1	30,2	39,9
20. Colaborarea cu uniunile de creaţie	43,9	23,8	14,4

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Cele 20 de aspecte evaluate în tabelul de mai sus[6] scot în evidenţă o serie de lucruri care caracterizează munca artiştilor ca întreg. Dacă totalizăm procentele pentru cei nemulțumiți şi foarte nemulţumiţi cele mai mari valori le obţinem pentru: colaborarea cu instituţiile publice (58%), accesul la finanţări (55%), suportul primit de la organizaţiile profesionale (51,7%) sau posibilităţile de educaţie artistică în România (51,3%). Pe de altă parte, dacă alegem să totalizăm aspectele care produc mulţumire multă şi foarte multă în rândul respondenţilor noştri, procentele cele mai ridicate le vom găsi la: măsura în care munca în cultură este intrinsec provocatoare şi interesantă (70,8%), aprecierea pe care o primesc din partea publicului (66,1%), aspectele artistice ale meseriei (65,5%), activitatea lor în ansamblu (65,4%), colaborarea cu alţi artişti şi lucrători culturali (59,7%) sau posibilităţile de dezvoltare personală ca şi artist sau lucrător cultural (53,3%). Cu ajutorul unei analize factoriale exploratorii[7] am ajuns la o structură de trei factori latenţi care să explice mai bine munca respondenţilor noştri. 1. Primul factor poate fi denumit *aspecte artistice ale muncii* şi este format din variabile precum mulţumirea faţă de: activitatea în ansamblu, aprecierea primită din partea publicului, aspectele artistice ale muncii, colaborarea cu alţi artişti şi lucrători culturali, măsura în care munca în arte este

[6] Pentru mai multe detalii vezi Tabelul 1 din Anexa 2.

[7] Modelul este unul acceptabil având în vedere şi numărul relativ redus de cazuri: RMSEA = 0.07, TLI = 0.886, BIC = -198 015. În analiză au intrat 261 de cazuri valide, cele care au avut multe valori lipsă (peste 5%) au fost excluse din analiză, iar pentru variabile cu până în 5% cazuri lipsă, acestea au fost înlocuite printr-un proces de *data imputation* bazat pe medie.

intrinsec provocatoare şi interesantă şi posibilităţile de dezvoltare personală ca artist sau lucrător cultural; 2. Al doilea factor poate fi denumit *aspectele profesionale ale muncii* şi este compus din elemente ce ţin de mulţumirea faţă de: accesul la finanţări, colaborarea cu ONG-uri, colaborarea cu instituţiile publice, colaborarea cu uniunile de creaţie, perspectivele ocupaţionale pentru cei cu pregătire artistică, posibilităţile de a avea şi alte joburi sau suportul pe care îl primesc de la organizaţiile profesionale; 3. Ultimul factor îl denumim *siguranţa muncii*, alcătuit din mulţumirea faţă de durata contractelor de muncă şi siguranţa locului de muncă. Celelalte variabile nu au saturat convingător niciun factor, ne referim aici la: venitul total obţinut ca artist/lucrător cultural, perspectivele de viitor ca artist/lucrător cultural, timpul de lucru, relațiile cu criticii, media și jurnaliștii şi posibilităţile de educaţie artistică din România.

Tabelul 10. Descrierea indecşilor aditivi pentru evaluarea muncii în cultură

	Index 1: Aspectele artistice ale muncii	Index 2: Aspectele profesionale ale muncii	Index 3: Siguranţa muncii
Minim	6	3	2
Maxim	30	35	10
Medie	22,9	18,2	5,7
Mediană	23	18	6
Mod	23	18	6

Sursa: Cercetarea *MCCM*, calculele autorilor

Pentru o explicaţie mai bună, am construit un set de indecşi aditivi pornind de la cei trei factori. Toţi au validitate internă corespunzătoare[8]. Primul index este cel legat de aspectele artistice ale muncii, unde am adunat şase variabile – fiecare variabilă ia valori între 1 (foarte nemulţumit) şi 5 (foarte mulţumit). Aşadar, după cum se poate observa în tabelul de mai sus, valoarea minimă a primului index este de 6, iar cea maximă de 30. Pentru cel de-al doilea index, relevant pentru aspectele profesionale ale muncii, am folosit cele şapte variabile descrise mai sus, prin urmare acest index poată să ia valoarea minimă de 7 şi maximă de 36. Ultimul index e cel legat de siguranţa muncii, în care am adunat cele două variabile de la factorul trei şi astfel va lua valori între minim 2 şi maxim 10. În plus, pentru Indexul 1, media, mediana și modul sunt toate valori care depăşesc considerabil mijlocul formal al scalei (15); ne spun că cei mai mulţi artişti şi lucrători culturali sunt mai degrabă mulţumiţi de aspectele artistice ale muncii lor. Când vorbim de Indexul 2 sau de Indexul 3, atât media, cât şi mediana sau valoarea modală sunt foarte aproape de mijlocul acestor scale. Aceste valori ne indică faptul că aspectele profesionale ale muncii (diverse colaborări şi perspectivele de viitor) sau siguranţa muncii aduc doar o mulţumire medie, care poate fi interpretată şi ca nemulţumire medie – aceasta fiind o zonă în care se pot aduce multe îmbunătăţiri.

Cei mai mulţi artişti şi lucrători culturali (51%) spun că reuşesc să îmbine bine şi foarte bine viaţa profesională cu cea de familie şi doar 17% spun că nu prea reuşesc să facă asta. În aceste condiţii, pare normal răspunsul la întrebarea legată de existenţa unor momente în care cei chestionaţi se gândesc să schimbe cariera. 40% spun că nu au astfel de gânduri, iar 45% doar câteodată. Aproape 15% se gândesc la asta de multe ori.

[8] Pentru primul index, coeficientul de validitate internă Cronbach's α este de 0,846, pentru cel de-al doilea index Cronbach's α = 0,802, iar pentru ultimul index Cronbach's α = 0,778. Valoarea pe care trebuie să o depășească Cronbach's α pentru ca o scală/index să aibă validitate internă este de ,.75.

Puncte tari şi puncte slabe ale domeniului cultural – focus pe Cluj-Napoca

O discuţie legată de modul în care indivizii evaluează munca în cultură este cea care tratează plusurile şi minusurile, punctele tari şi pe cele slabe ale domeniului cultural în care activează. Sigur, operatorii culturali au o serie de păreri care aduc nuanțe, uneori contrast, despre ce e un punct tare şi ce e un punct slab. Exemplele sunt numeroase.

Puncte tari

- multitudinea de evenimente culturale;
- accesibilitatea unui public tot mai larg, chiar şi cu resurse limitate;
- potenţialul creativ foarte bun în oraş (artişti foarte talentaţi);
- instituţiile mari în oraş;
- facultăţile de profil de calitate;
- operatorii culturali experimentaţi;
- cererea foarte mare pentru cultură în oraş în special din partea tinerilor;
- finanţarea bună pe partea de diseminare şi distribuţie.

Puncte slabe

- evenimente care nu ajung la publicul ţintă;
- finanţatori care încearcă să modifice întreg conceptul artistic;
- insuficienta colaborare în lumea artei;
- riscul de pierdere a artiştilor din spaţiul independent datorită finanţării;
- departamente artistice insuficient de bine acoperite (ex. scenografia);
- infrastructură pentru artă deficitară, învechită şi subfinanţată;
- subfinanţarea părţii de cercetare şi creaţie.

Exemple:

Punctul tare mi se pare că sunt multe evenimente culturale, numărul lor. Sunt multe evenimente culturale, diverse, în ultimii 5 ani, aș zice, simt o creștere, o explozie pe partea asta și de multe ori trebuie să îmi notez în calendar câte evenimente sunt și nu reușesc să ajung la toate, într-o zi sunt 4-5. (...) Asta o văd ca pe un avantaj important, că poți să mergi la multe evenimente culturale cu buget redus sau chiar zero, dacă ești curios și dacă vrei. Ca punct slab mi se pare că multe dintre ele nu prea reușesc să ajungă la publicul țintă. (...) Unele firme au impresia că dacă dau bani pot să îți modifice evenimentul de la cap la coadă. (...) Un alt punct slab mi se pare faptul că nu prea se colaborează în industrie. (Responsabil comunicare şi PR, femeie)

Părerea mea este că în oraş avem, de fapt, o situație super dezechilibrată, în sensul în care noi avem o zonă de creație artistică, adică avem artiști foarte interesanți! Nu vorbim de școala de la X, noul val artistic, de organizaţia aceea, teatru acela, festivalul acela? (...) Aici există un nucleu de oameni creativi, creatori, artiști din diferite domenii. (...) Acest ciclu este super dezechilibrat. Vei avea destul de bine reprezentată și acoperită finanțarea pentru partea de diseminare, distribuție, adică, și de transmisie, de întâlnire cu publicul. Ceea ce raportează public, număr mare care înseamnă probabil alegători pentru unii, înseamnă marketing pentru finanțatorii privați. Pentru producție, adică pentru partea în sine de realizare a spectacolului, sau poate a expoziției, nu neapărat a fiecărei lucrări, mai ai, da sau nu finanțare, pe partea aceea de creație foarte rar, pe cercetare și creație foarte puțin. (Manager cultural A, femeie)

Elemente ale ciclului de producţie

Există oameni creativi şi capacitate de producţie, dar diferenţa dintre sub-sectoare este foarte mare, producţia fiind subfinanţată, iar spaţiile necesare creaţiei artistice lipsesc. Avem oraşe care intră în zona de consum foarte mult, cu specific festivalier – Cluj-Napoca e un exponent important în această schemă mai mare – şi astfel există foarte multă energie creativă care rămâne neexplorată din cauze de natură infrastructurală şi de finanţare. Diseminarea informaţiilor despre producţiile artistice se face tot mai mult pe reţele de socializare (cu relativ succes), deoarece majoritatea organizaţiilor nu îşi permit şi un departament de marketing.

Exemple:

Pe partea de muzică noi avem, teoretic – nu am date – dar cred că avem, mai ales ca rezultat al festivalurilor care s-au dezvoltat în ultimii ani, partea de consum și cea de expunere e super tare. În schimb câți muzicieni, câți producători, câți impresari sau case de producție ai în oraş? Aproape 0, adică foarte disproporționat exact cu ultimele două etape. Filmul, la fel. Nu avem producători locali, din facultate pleacă oamenii în orice loc numai nu rămân în oraş, în schimb avem cel mai mare festival de film din România și probabil din regiune în afară de Sarajevo. Avem consum cu siguranță mai mare decât în celelalte orașe din România. Ne uităm la artă contemporană – poate pentru că văd lucrurile din interior și sunt mai atentă la detalii – dar să zicem că e mai unitar și din fiecare parte lipsesc anumite lucruri în mod egal. La artă avem creație, adică este unul din lucrurile pentru care oraşul e super cunoscut: avem școală, avem o scenă, avem artiști care se dedică doar pentru asta, nu fac artă doar ca hobby ș.a.m.d. Avem oarecare parte de producție, dar acolo lipsesc lucruri super grave, de exemplu spații instituționale de expunere – Kunsthalle pentru oraș, mari evenimente de artă, chestii de genul ăsta. Există, dar foarte disipate, cum ar fi galerii locale sau comerciale care fac bani din asta, dar foarte puțin. Deci acolo lipsesc îndeajuns de multe lucruri încât să zic că e disproporționat față de creație: cred că creația e mult mai dezvoltată decât partea asta de producție. (Project manager, femeie)

Pe diverse rețele de socializare, mai ales de când vindem bilete online. Prin partenerii media, avem destul de mulți, radio, TV, sunt emisiuni pe care le facem frecvent, suntem invitați la TVR Cluj, Transilvania Cultural, știri, depinde de evenimente. (Director artistic, femeie)

Partea de promovare este suferindă, s-a ajuns să se facă exclusiv pe social media, care ajunge la un public foarte limitat ca profil, nu ca număr. (Manager cultural C, femeie)

Organizaţii şi dezvoltare locală

O parte dintre organizaţii pun accentul pe componenta de accesibilizare a spaţiului public pentru cât mai mulţi cetăţeni şi pe construcţie de parteneriate publice-private, dar şi pe chestiuni ce ţin de crearea de spaţii unde oamenii să vină, să se cunoască, să îşi petreacă timpul liber, energia creativă – să construiască comunităţi conştiente de sine şi capabile de acţiune la comun pentru diverse scopuri locale.



Exemple:

Dă comunității niște evenimente făcute foarte bine. (...) E festivalul care a redat localnicilor parcul central. Primăria a decis într-un final să ne dea parcul, să ne concesioneze parcul pe durata evenimentul şi să decidă pe termen nelimitat că e voie să stai pe iarbă, e voie să îți pui hamacul. E un câștig incredibil. (...) Ce am mai dat comunității, păi noi avem biletele acelea neobligatorii, banii merg către susținerea altor proiecte culturale din oraș, și asta mi se pare senzațional că oamenii au dat bani de multe ori chiar fără să știe către ce proiecte merg. (Responsabil comunicare şi PR, femeie)

Cerere de teatru, nevoie umană, mai ales într-o societate cum e cea locală, educată, mult peste medie, asta se vede. Dacă vii cu o ofertă bogată crești și nivelul cultural al publicului local, la nivel intelectual, educațional. Când vii la teatru ești în contact cu literatura universală a lumii întregi. Contribuie la dezvoltarea simțului civic al spectatorului pe lângă latura de creștere intelectuală într-o sală ești cu alți oameni, nu te poți purta oricum. (Director artistic, femeie)

Cultura sau diferite activități culturale pot să fie un pretext bun ca oamenii să vină laolaltă și să înceapă să se înțeleagă unii pe alții sau în cazul acesta e un soi de instrumentalizare a culturii. Noi nu prea suntem un producător cultural, suntem mai degrabă creatori de context pentru, poate pentru a se întâlni diferite discipline cu cultura și a înțelege cum pot să își eficientizeze aceste procese prin cultură și de a susține sectorul cultural. (Manager cultural A, femeie)

F. Munca informală în Cluj-Napoca şi Zona Metropolitană Cluj-Napoca

Munca informală la nivel global

Datele statistice arată că munca informală joacă un rol semnificativ în ocuparea forței de muncă la nivel mondial. Două miliarde de lucrători, reprezentând **61,2% din populația activă pe piața muncii, sunt implicați în angajamente de muncă informale**. Cu toate că la nivel global bărbații (63%) au o pondere mai mare de ocupare a forței de muncă în sectoare informale decât femeile (58,1%), există mai multe țări (55,5%) unde ponderea femeilor în locuri de muncă informale este mai mare decât ponderea bărbaților. Femeile sunt mai expuse formelor de angajare informale în Africa sub-sahariană, în statele din America Centrală și de Sud și în cele mai multe state cu venituri medii și mici. La nivel global, creșterea nivelului de educație al populației e corelat cu scăderea nivelului de informalitate, iar oamenii care trăiesc în mediul rural au aproape de două ori mai multe șanse să fie angajați în sectorul informal (80%) decât cei care locuiesc în mediul urban (43,7%) (ILO, 2018).

Sectorul informal și informalizarea muncii

În abordarea ILO, sectorul informal e definit în funcție de caracteristicile unităților de producție (a întreprinderilor) în care se practică munca nereglementată (Hussmanns, 2004, p. 3). Astfel, patru criterii definesc întreprinderile din sectorul informal:

1. sunt persoane fizice sau gospodării care nu sunt constituite juridic și pentru care, în consecință, nu sunt disponibile instrumente care să permită o separare financiară a producției întreprinderii de alte activități ale persoanei/gospodăriei respective;
2. toate (sau cel puțin o parte din) bunurile sau serviciile produse sunt destinate vânzării sau trocului;
3. dimensiunea lor – ca număr de muncitori – este sub un anumit prag determinat la nivel național, iar atât întreprinderile, cât și persoanele angajate în activitatea lor nu au forme legale de înregistrare;
4. practică activități non-agricole.

În ultimele decenii, pe lângă creșterea sectorului informal în multe state, s-a observat o creștere a diferitelor forme de angajare informală (sau „non-standard”, „atipică”, „precară” etc.). Munca informală se desfășoară în afara unor cadre legale reglementate clar: de cele mai multe ori legislația muncii nu acoperă în mod specific sau nu este aplicabilă direct locurilor de muncă atipice (cum ar fi anumite forme de muncă part-time, temporară sau la domiciliu), astfel încât cei care le ocupă nu sunt protejați de lege și devin vulnerabili în fața exploatării. Un exemplu bun este cazul muncitoarelor domestice imigrante în Liban. Cu toate că la nivelul statului sunt evidențiate peste 250 000 de muncitoare domestice, munca acestora nu intră sub incidența legislației muncii, ci e guvernată de un sistem paralel în care relația cu angajatorul determină statutul de legalitate al acestora ca imigranți (cu alte cuvinte, dacă relația de muncă se încheie, chiar și în cazuri de abuz, persoana riscă să fie deportată). Fenomenul atrage atenția și asupra formelor de violență care apar ca urmare directă a relației strânse dintre muncă formală și naționalitate: formele de protecție prevăzute de legislația muncii sunt, cel mai adesea, aplicabile doar în contextul existenței unei relații contractuale între angajator și angajat, iar această formalizare a relațiilor de muncă este mult mai dificil de realizat în cazul migranților.

Legislația privind munca diferă de la un stat la altul, la fel și criteriile și mecanismele prin care poate fi identificată munca informală. De exemplu, în state precum Brazilia, Georgia,

India, Mexic, Turcia și Ucraina munca informală poate fi identificată la nivel individual prin: lipsa cărții de muncă, lipsa apartenenței la sisteme de securitate socială, lipsa dreptului la concediu medical sau de odihnă, lipsa contractului de muncă. De asemenea, o problematică importantă de avut în vedere atunci când se încearcă identificarea muncii informale este diferența dintre versiunea formală a acesteia și contextul real în care munca se desfășoară de fapt. În unele cazuri, deși angajații sunt teoretic protejați de legislația muncii, în practică ei nu sunt în poziția de a-și revendica drepturile, deoarece mecanismele de aplicare a reglementărilor fie lipsesc, fie sunt deficitare (Hussmanns, 2006, p. 14).

Din considerente economice, aparatele de stat sunt angajate activ în încercarea de a formaliza sectoarele informale – munca informală e mai puțin productivă, contribuie la reducerea veniturilor bugetare din taxe și încetinește creșterea economică. Însă, odată cu debutul crizei financiare globale din 2008, cele mai multe schimbări de politici socio-economice din Europa au vizat reducerea cuantumului prestațiilor de șomaj. Folosind datele Sondajului Social European pentru anii 2004–2012, autorii unui raport ILO din 2016 susțin că, deși se poate ca aceste reforme să fi contribuit la reducerea șomajului, ele ar fi jucat un rol central și în creșterea incidenței muncii informale. Una din concluziile studiului este că schemele de protecție a muncii sunt eficiente în reducerea angajării forței de muncă în sectoarele informale (Flórez și Perales, 2016).

Date şi metode

Pentru a înţelege procesele de muncă informală la nivel de oraş şi zonă metropolitană, au fost analizate datele unei cercetări foarte recente, finanţată de Asociaţia de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Cluj-Napoca şi realizată de Institutul Român pentru Evaluare şi Strategie (IRES) în august-septembrie 2019. Cercetarea *Evaluarea practicilor de muncă informale la nivelul Zonei Metropolitane Cluj-Napoca* a fost realizată prin metoda CATI şi a pornit de la un eșantion de bază de 1098 de indivizi, din care populația cu experiență de muncă informală în decursul vieții este de 92 de respondenți (adică 8,4%). Procentul de populație care lucrează astăzi fără forme legale este de doar 5,3% (adică 68 de respondenți). Eșantionul original de 1098 a fost completat cu un sub-eșantion supliment de 194 respondenți ce au avut experiențe de muncă fără forme legale, în acest fel sub-eșantionul nostru ajunge la **286 de indivizi** care au avut experiențe de muncă informală pe parcursul vieții, iar eşantionul final ajunge la 1 292 de respondenţi din Cluj-Napoca şi zona metropolitană. Aceşti 286 de indivizi constituie eşantionul principal asupra căruia se vor concentra analizele noastre pentru a încerca să descriem cât mai bine caracteristicele populaţiei care lucrează fără forme legale. Unde va fi posibil, vom face şi comparaţii între persoanele care au ocupaţii formale şi cele care nu au.

Caracteristici ale celor care au experiență de muncă informală

Rezidența. Mai ales cetățenii rezidenți în afara localității Cluj-Napoca au experiențe de muncă informală[9] (identic cu diferențierea urban/rural), dar dacă ne uităm la cei care astăzi (în luna septembrie 2019) lucrează munci informale, nu mai vedem aceste diferențe. Datele arată că experiența de muncă informală este mai prevalentă în trecut, decât la joburile actuale. Această constatare poate să fie un efect de dezirabilitate socială, deoarece munca valorificată social este cea formală, astfel că e posibil ca munca informală actuală să fie declarată într-o măsură mai redusă. Acest lucru ne face să avem mai degrabă încredere în indicatorul legat de munca informală prestată pe parcursul vieţii ca fiind un *proxy* important şi pentru ceea ce se întâmplă la momentul actual.

Tabelul 1: Rezidenţa respondentului şi experienţa de muncă informală

Locuiește:	în afara Cluj-Napoca	Cluj-Napoca	Total
Nu are experiență de muncă informală	273	733	1006
	27,1%	72,9%	100,0%
Are experiență de muncă informală	105	181	286
	36,7%	63,3%	100,0%
Total	378	914	1292
	29,3%	70,7%	100,0%

Sursa: Cercetarea *Evaluarea practicilor de muncă informale*, calculele autorilor

Tabelul 2: Ocupaţia actuală a respondentului şi experienţa de muncă informală

Ocupaţie	Are experiență de muncă informală
Manageri, conducători de departament, de serviciu etc.	−
Specialiști în diverse domenii de activitate	−
Tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic	0
Funcționari administrativi	0
Lucrători în domeniul serviciilor	0
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	+
Muncitori calificați și asimilați	0
Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	+
Muncitori necalificați	+

Sursa: Cercetarea *Evaluarea practicilor de muncă informale*, calculele autorilor

Ce **ocupații** au acum persoanele care au avut – pe parcursul vieții – experiențe de muncă informală? În măsură semnificativ mai mică îi vom regăsi printre cei care sunt specialiști (cu studii superioare) şi manageri de diverse tipuri sau directori de departamente? În proporție semnificativ mai mare munca

[9] Hi pătrat = 9,86, sig < 0,001, aşadar există o legătură semnificativă între experienţa de muncă informală şi mediul unde aceasta are loc, cel mai adesea în rural, după cum arată şi reziduurile standardizate pentru asocierea din rural şi a avea experienţă de muncă informală.

informală a fost prestată de persoanele care acum sunt lucrători calificaţi în agricultură sau operatori de instalații și mașini şi, cu atât mai mult, muncitorii necalificați. Pentru celelalte tipuri de ocupaţii nu avem rezultate suficient de clare care să evidenţieze pattern-uri de asociere semnificative din punct de vedere statistic[10].

Tabelul 3: Caracteristicile socio-demografice ale persoanelor care au experienţă de muncă informală

Caracteristici sociale şi demografice	Are experienţă de muncă informală
Bărbaţi	+
Femei	−
Divorţat(ă)	+
Cu experienţă de muncă sezonieră	+
Fără experienţă de muncă sezonieră	−
În vârstă de sub 30 de ani	+
În vârstă de peste 66 de ani	−
Locuieşte în mediul rural	+
Pe lângă locul de muncă principal, obţine venituri şi din alte surse	+
A avut un singur loc de muncă	−
A avut peste trei locuri de muncă	+
Organizaţie de stat	−
Organizaţie privată	+
Organizaţie mare (peste 50 de angajaţi)	−
Organizaţie mică (maxim 9 angajaţi)	+

Sursa: Cercetarea *Evaluarea practicilor de muncă informale*, calculele autorilor

[10] Asocierea dintre ocupaţia actuală şi un istoric de muncă informală e una semnificativă din punct de vedere statistic Hi pătrat = 68,7; sig < 0,001, iar analiza reziduurilor standardizate a scos în evidenţă patternurile de asociere reprezentate în tabel.

Socio-demografice. În discuţia despre caracteristicile sociale şi demografice ale persoanelor care au experienţă de muncă informală apar o serie de aspecte specifice[11]. În primul rând, bărbaţii sunt cei care au declarat în măsură mai mare experienţe de muncă informală, comparativ cu femeile. Persoanele divorţate par să fie cele care sunt nevoite să apeleze mai des decât ne aşteptam la forme de muncă informală, probabil datorită resurselor limitate avute. Apoi, şanse mai mari de a fi avut măcar o experienţă de muncă fără forme legale o au persoanele care au muncit sau muncesc sezonier (în comparaţie cu cei care nu au făcut asta). Totodată, munca informală e mai degrabă o experienţă avută de persoanele tinere (sub 30 de ani) şi mai puţin probabilă pentru persoanele care au depăşit 66 de ani. Mai mult, după cum s-a putut observa, este mai probabil să aibă experienţe de muncă informală indivizii din mediul rural. Munca informală se asociază şi cu un job secundar, astfel că este o experienţă mai des menţionată de persoanele care declară că, pe lângă locul lor de muncă principal, obţin venituri şi din alte surse sau ocupaţii – despre care putem să bănuim că nu sunt mereu ocupaţii cu contract de muncă. La aceste aspecte mai putem adăuga că probabilitatea mai mare de a avea experienţă de muncă informală apare în rândul persoanelor care au avut, până la momentul anchetei, peste trei locuri de muncă şi este mai scăzută pentru cei care au avut un singur loc de muncă. De asemenea, persoanele care acum muncesc într-o organizaţie de stat este mai puţin probabil să aibă/să fi avut experienţă de muncă informală, prin comparaţie cu cei care lucrează în mediul privat. O asociere semnificativă şi pozitivă găsim şi între cei care au experienţă de muncă informală şi acum lucrează în organizaţii mai degrabă mici (maxim 9 angajaţi), comparativ cu persoanele care activează în locuri unde există peste 50 de persoane şi este mai puţin probabil să aibă experienţe de muncă informală.

Comparaţia dintre persoanele care au experienţă de muncă informală şi cele care nu au este una extrem de dezechilibrată, ţinând cont de faptul că în prima categorie avem 22% dintre persoanele chestionate, iar în celălalt grup restul de 78%. Încercarea de a pune în oglindă aceste grupuri după numărul de ore lucrate sau după venituri nu produce rezultate semnificative din punct de vedere statistic. Totuşi, o comparaţie între eşantionul extrem de mic de oameni care fac în momentul actual muncă informală şi populaţia generală care are contracte standard scoate în evidenţă un venit semnificativ mai mare pentru cei care au ocupaţii informale. Acest rezultat este doar un artefact statistic dat de prezenţa în grupul celor care muncesc informal a unor indivizi bine educaţi care îşi folosesc aptitudinile şi pe cont propriu (de exemplu în zona de IT) sau care au spaţii date în chirie în oraş, în regim informal – desigur nu putem asuma că astfel de forme de muncă informală sunt predominante sau reprezentative din punct de vedere statistic. Prin urmare, acest ultim rezultat trebuie interpretat cu foarte multă prudenţă.

[11] Am ales să reprezentăm doar variabilele care se asociază semnificativ din punct de vedere statistic cu experienţa de muncă informală pe parcursul vieţii. Mai mulţi sau mai puţini indivizi în fiecare categorie, este un verdict emis în urma unei analize de reziduuri standardizate pentru cazurile de asociere observate. Reziduuri standardizate cu valori mai mari de 2 (sau mai mici de -2) ne arată că la intersecţia a două categorii ale unei variabile avem semnificativ mai mulţi indivizi (sau mai puţini dacă valoare este negativă) faţă de cazul de lipsă de asociere între variabile.

Referinţe bibliografice

Ban, C. (2014). *Dependență și dezvoltare. Economia politică a capitalismului Românesc*. Cluj-Napoca: Tact.

Bureau, M.-C. și Dieuaide, P. (2018). Institutional change and transformations in labour and employment standards. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(3), pp.261–277.

Cooper, F. (2005). *Colonialism in Question. Theory, Knowledge, History*. Berkeley, Los Angeles și Londra: University of California Press.

Drahokoupil, J. (2009). The Politics of the Competition State : The Agents and Mechanisms of State Transnationalization in Central and Eastern Europe. În Laszlo, B. și Holzhacker, R. (eds.), *The Transnationalization of Economies, States, and Civil Societies*. New York, NY: Springer, pp.135–155.

Dudharejia, M. (2018). *Flatarchie, Holacracy and Virtual: 3 Emerging Business Structures That Might Work For You* [online] TLNT. Disponibil la https://www.tlnt.com/flatarchie-holacracy-and-virtual-3-emerging-business-structures-that-might-work-for-you [accesat la 21 august 2019].

Eurostat (2017). *Culture statistics - cultural employment.* [online] ec.europa.eu. Disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Culture_statistics_cultural_employment (accesat la 19 iulie 2019).

Felstead, A. și Jewson, N. (1999). *Global Trends in Flexible Labour.* Londra: Macmillan.

Flórez A. L. și Perales F. (2016). Labour protection and informal work: A cross-national analysis of European countries, 2004-2012. *International Labour Review*, 155(4), pp.623–650.

Frey, C. B. și Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change,* 114(1), pp.254–280. Disponibil la: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

Friedman, J. (2008). Transnationalization, Sociopolitical Disorder and Ethnification as Expressions of Declining Global Hegemony. În Ekholm-Friedman K. și Friedman J., *Historical Transformations: The Anthropology of Global Systems*. Lanham: Altamira Press, pp.203-226.

Gielen, P., Volont, L. și Van Andel, W. (2018). *Creativity Under Pressure: The Effects of De-Institutionalization and Marketization on Creative Labour.*

Guga, Ș. (2014). Criza ca oportunitate: schimbarea legislației muncii și înfrângerea mișcării sindicale. În F. Poenaru și C. Rogozanu (eds.), *Epoca Traian Băsescu: România în 2004-2014*. Cluj-Napoca: Tact, pp. 151-187.

Guga, Ș. (2017). *Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu.* București: Next Publishing.

Hesters, D. (2018). *D.I.T. (Do It Together). The position of the artist in today's art world*. Bruxelles: Flanders Arts Institute.

Hussmanns R. (2004). *Defining and measuring informal employment.* Geneva: ILO Bureau of Statistics.

ILO (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical picture* (a 3-a ediție). Geneva: International Labour Office.

Petrovici, N. (2011). Articulating the Right to the City: Working Class Neo-Nationalism in Postsocialist Cluj, Romania. În Kalb, D. și Halmai, G. (eds.), *Headlines of Nation, Subtext of Class.*

Working Class Populism and the Return of the Repressed in Neoliberal Europe. Londra și New York: Berghahn Books, pp.57-77.

Maciejewska, M., Mrozowicki, A. și Piasna A. (2016). The Silent Crawling Crisis: International Competition, Labour Market Reforms and Precarious Jobs in Poland. În Drahokoupil, J., Andrijasevic, R. și Sacchetto, D. (eds.), *Flexible Workforces and Low Profit Margins: Electronics Assembly between Europe and China*. Brussel: European Trade Institute, pp.229-254.

Manyka, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P. și Dewhust, M. (2017). *A Future That Works: Automation, Employment and Productivity.* McKinsey & Company, McKinsey Global Institute.

Marr, B. (2019) *The Future of Work: 5 Important Ways Jobs Will Change In The 4th Industrial Revolution* [online] Forbes. Disponibil la https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/07/15/the-future-of-work-5-important-ways-jobs-will-change-in-the-4th-industrial-revolution/#6c18e11b54c7 (accesat la 25 septembrie 2019).

Mihály, Z. (2015). The Making of Cheap Labour Power: Nokia's Case in Cluj. *Studia UBB Sociologia,* LX(1), pp.63-81.

Morgan, J. (2014) *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization.* Hoboken, NJ: Wiley.

Schipper, I. (2016). Electronic Assembly in Hungary: How Labour Law Fails to Protect Workers. În Drahokoupil, J., Andrijasevic, R. și Sacchetto, D. (eds.), *Flexible Workforces and Low Profit Margins: Electronics Assembly Between Europe and China.* Brussels: European Trade Union Institute, pp. 131-152.

Siongers, J. și Van Steen, A. (2016). *Does passion pay off? A study into the socio-economic position of professional artists in Flanders*. Gent: CuDOS, Ghent University.

The Creative Independent (2018). *Survey Report: A study on the financial state of visual artists today.* [online] thecreativeindependent.com. Disponibil la https://thecreativeindependent.com/artist-survey/?fbclid=IwAR2aJBrV2G3g9lM_EkPaXeE8O9EjZj7fKH4ZFx6XsIlSVSnBttPDvZE8Js (accesat la 19 iulie 2019).

Tomaszewka-Lipiec, R. (2015). Transformations of Working Time as a Factor of Labour Dehumanization. *China-USA Business Review,* 14(8), pp.417-425.

Vincze, E. (2012). *Rampa de gunoi: spaţiul marginalizării urbane avansate rasializate în România de azi*. [online] Critic Atac. Disponibil la http://www.criticatac.ro/rampa-de-gunoi-spaiul-marginalitii-urbane-avansate-rasializate-romania-de-azi.

Waquant, L. (2000). Logics of urban polarization. A view from below. În R. Crompton, Devine, F., Savage, M. and Scott, J., eds., *Renewing class analysis.* Oxford: Backwell, pp. 106-112.

Zincă, I. (2011). Grounding Global Capitalism in Cluj-Napoca, Romania. On Territorialization and the Question of Agency. *Studia UBB Sociologia*, LVI(2), pp.139-156.

Zbranca, R. (2018, august). *Working in culture. The challenges of independent labour.*

Anexa 1: Date socio-demografice ale respondenţilor din studiul cantitativ (cercetarea *MCCM*)

	Valori absolute	%
În România	283	95%
În străinătate	6	2%
Rezidență multiplă	9	3%

Tabel 1: Locul de rezidență (N=298)

	Valori absolute	%
Bărbat	108	36%
Femeie	187	63%
Altceva	3	1%

Tabel 2: Genul (N=298)

	Valori absolute	%
Cluj-Napoca	131	44%
Bucureşti	68	23%
Rezidență multiplă	32	11%
Iași	11	4%
Timișoara	8	3%
Brașov	8	3%
Oradea	7	2%
Craiova	5	2%
Sibiu	4	1%
Altele	24	8%

Tabel 3: Orașul de rezidență (N=298)

	Valori absolute	%
Română	260	87%
Maghiară	26	9%
Germană	3	1%
Dublă cetățenie romană-maghiară	2	1%
Altele	7	2%

Tabel 4: Etnia (N=298)

	Valori absolute	%
Singur(ă) / necăsătorit(ă) / divorţat(ă)	119	40%
Căsătorit(ă)	104	35%
Locuiţi împreună cu partenerul(a), fără a fi căsătoriți	72	24%
Cu partener, locuim pe rând unul la celălalt	1	0%
Într-o relație la distanță	1	0%
Văduvă	1	0%

Tabel 5: Starea civilă (N=298)

Mobilitate educație	Respondent	Mamă	Tată
Studii universitare	76%	49%	53%
Studii doctorale	19%	0%	0%
Liceu	4%	24%	14%
Postliceală de specialitate sau tehnic de maiștri	1%	13%	19%
Profesională, de ucenici sau complementară	0%	8%	11%
Maxim 8 clase	0%	6%	3%

Tabel 6: Mobilitate intergenerațională educație (N=298)

	Valori absolute	%
Nu	180	60%
Da	113	38%
NR	5	2%

Tabel 7: Mai există cineva în familia dvs. care este sau a fost artist? (N=298)

	Valori absolute	%
Artist	179	60%
Lucrător cultural	119	40%

Tabel 8: Vă considerați în primul rând: (N=298)

	Valori absolute	%
Da	99	33%
Nu	199	67%

Tabel 9: Situație copii (N=298)

Anexa 2: Ghidul de interviu folosit

Muncă în cultura – **Munca în cultură și cultura muncii. Tendințele de transformare ale modului de organizare a muncii. Studii de caz cu privire la munca în cultură și munca informală**

1. **Vă rog să ne descrieți care sunt activitățile pe care le desfășurați pe parcursul unei zile obișnuite de muncă?**

Relansări:

- Cine sunt actorii tipici cu care interacționați? Ce rol au aceștia?
- Care sunt pașii specifici pt. a implementa și finanța un proiect?

2. **Pe ce tip de contracte vă bazați în general?**

Relansări:

- Ce colaborări ați avut pentru proiectele desfășurate de dvs.?
- Ce influențează alegerea unui tip de contract/colaborare?
- În ce fel afectează diferitele surse de finanțare bunăstarea artistului/munca în cultură în general?

3. **Care considerați că sunt punctele tari ale domeniului cultural în care activați în Cluj-Napoca?**

Relansări:

- (mai specific, pe etapele ciclului cultural UNESCO) Care sunt punctele tari în etapele de: creație, producție, diseminare, expunere, consum?

4. **Care considerați că sunt punctele slabe ale domeniului cultural în care activați în Cluj-Napoca?**

Relansări:

- (mai specific, pe etapele ciclului cultural UNESCO) Care sunt punctele slabe în etapele de: creație, producție, diseminare, expunere, consum?

5. **Care considerați că sunt elementele cele mai importante din ciclul de producție culturală din Cluj-Napoca?**

Relansări:

- Care este nivelul de dezvoltare a elementelor din ciclul de producție culturală CJ?
- În ce fel afectează diferitele surse de finanțare ciclul de producție?

6. **Cum participă organizația dvs. la dezvoltarea locală?**

Relansări:

- De operaționalizat „dezvoltare locală”.
- Cum poate să se dezvolte sectorul în care activați? De ce ar avea nevoie ca să se dezvolte?

7. **Care sunt transformările cele mai importante din ultimii 5 ani în legătură cu a) programul de lucru și b) activitatea organizației voastre?**

Relansări:

- Ce factori provoacă/însoțesc aceste transformări? (de ex.: finanțări, nivelul de consum cultural local, schimbări interne, schimbări în peisajul cultural local...)
- Credeți că e comparabilă experiența voastră cu cea a altor organizații din același sector? Sau: e generalizabil la nivelul întregului sector?

Anexa 3: Despre munca artiştilor şi a lucrătorilor/managerilor culturali (cercetarea *MCCM*)

	Foarte nemulţumit	Nemulţumit	Aşa şi aşa	Mulţumit	Foarte mulţumit	Nu se aplică
1. Venitul total obţinut ca artist/lucrător cultural	16.1	28.9	32.9	17.8	1.3	3.0
2. Durata contractelor	7.0	23.2	22.8	27.9	8.4	10.7
3. Siguranța locului de muncă	23.8	19.8	21.8	17.8	9.4	7.4
4. Perspectivele de viitor ca artist/lucrător cultural	18.1	25.2	27.9	24.5	2.7	1.7
5. Timpul de lucru	12.1	16.4	31.2	28.2	7.7	4.4
6. Suportul pe care îl primiţi de la organizațiile profesionale	23.2	28.5	25.2	10.7	2.7	9.7
7. Posibilitățile de a avea şi alte locuri de muncă/contracte	8.1	21.1	27.2	27.9	8.4	7.4
8. Măsura în care munca dvs. ca artist/lucrător cultural este intrinsec provocatoare și interesantă	3.0	4.4	13.8	29.5	41.3	8.1
9. Posibilităţile de dezvoltare personală ca artist/lucrător cultural	5.7	11.1	24.5	29.5	23.8	5.4
10. Colaborarea cu alţi artişti și lucrători culturali	3.7	9.7	22.1	37.2	22.5	4.7
11. Aprecierea pe care o primiţi din partea publicului	2.7	4	20.5	36.6	29.5	6.7
12. Relațiile cu criticii, media și jurnaliștii	6	14.8	31.5	29.2	9.4	9.1
13. Activitatea dvs. în ansamblu	2	4.4	23.8	44.3	21.1	4.4
14. Aspectele artistice ale meseriei	2.7	4.7	16.1	43	22.5	11.1
15. Perspectivele ocupaţionale pentru cei cu pregătire artistică	12.4	28.5	30.2	17.8	5	6
16. Posibilităţile de educaţie artistică din România	17.4	33.9	29.9	11.4	4	3.4
17. Accesul la finanţări	23.5	31.5	33.9	6	1.7	3.4
18. Colaborarea cu instituţiile publice	26.5	31.5	24.8	10.4	3	3.7
19. Colaborarea cu ONG-uri	9.4	10.7	30.2	29.5	10.4	9.7
20. Colaborarea cu uniunile de creaţie	21.8	22.1	23.8	11.7	2.7	17.8

Tabelul 1: Cât de mulţumit sunteți de următoarele aspecte care ţin de munca în cultură? (N = 298, % valide)

	Dezacord total	Oarecum în dezacord	Aşa şi aşa	De acord	Acord total	Nu ştiu
1. Viața ca artist/lucrător cultural este mai grea decât am crezut la începutul carierei	4.0	16.4	25.5	31.9	19.1	3.0
2. Chiar dacă viața ca artist/lucrător cultural este nesigură, nu aş vrea să renunț la ea	2.3	3.7	12.4	33.9	45.3	2.3
3. Aprecierea şi contactul cu publicul mă motivează	2.0	2.0	14.1	36.9	41.6	3.4
4. Incertitudinea financiară în domeniul artistic este mare	2.7	1.7	13.8	29.5	50.3	2.0
5. Nu cunosc oamenii potriviți pentru a obține contracte	11.4	21.1	28.2	22.1	12.4	4.7
6. Uneori presiunea muncii în cultură este prea mare	4.7	8.7	24.5	29.9	28.2	4.0
7. Ar trebui să existe standarde minime de remunerare a munci artistice și culturale	1.7	3.4	7.4	29.9	51.3	6.4
8. Este bine ca un artist să înveţe aspectele de afaceri ale profesiei	3.4	3.0	9.7	33.6	46.6	3.7
9. Prefer să externalizez partea administrativă şi birocratică a artei către altcineva	11.4	11.4	14.8	30.5	23.5	8.4
10. Mi-aș încuraja copilul dacă ar dori o carieră în domeniul artistic	7.0	8.1	17.4	31.2	29.5	6.7
11. Sunt adesea epuizat(ă) sau copleșit(ă) de munca mea	7.2	11.3	24.0	26.0	29.8	1.7

Tabelul 2: În cele ce urmează vă propunem o listă de afirmaţii legate de profesiile culturale. Vă rugăm să ne spuneţi în ce măsură sunteţi sau nu de acord cu acestea. (N = 298, % valide)

Academia Română, Erasmus
Administrația Fondului Cultural Național
AFCN
AFCN – 70.000
AFCN (330.000), Primăria Cluj-Napoca, Uniter, Consiliul Județean Cluj
AFCN / 80000
AFCN 75000
AFCN, AMPT

AFCN – 70.000, AFCN – 62.000, CNDB – 8.000, ICR – 10.000
Consiliul Județean Bihor – 10 000 lei
Plovdiv 2019 – 2500 lei
Primăria Cluj-Napoca & Consiliul local – 15.000 lei
RTS 5000 euro
UBB – 8000
Uniter – 2500 lei
XYZ, 1000 euro

Tabel 3: Dacă aţi accesat granturi în ultimul an, vă rugăm să menţionaţi numele finanţatorului şi suma primită. (N=16)

ISBN: 978-606-37-1079-7

ISSN: 2784–1936
ISSN-L: 2784–1936